

**HUBUNGAN ANTARA KESESAKAN DENGAN KELELAHAN
AKIBAT KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PENJAHITAN
PERUSAHAAN KONVEKSI PT MONDRIAN
KLATEN JAWA TENGAH**



SKRIPSI

Disusun Oleh :

Fitri Zuhriyah
M2A002039

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
MARET 2007**

**HUBUNGAN ANTARA KESESAKAN DENGAN KELELAHAN
AKIBAT KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PENJAHITAN
PERUSAHAAN KONVEKSI PT MONDRIAN
KLATEN JAWA TENGAH**

**Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana
S-1 Psikologi**

SKRIPSI

Oleh :

**Fitri Zuhriyah
M2A002039**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
MARET 2007**

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Panitia Ujian Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

Mengesahkan,

Ketua Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro

.....

Drs. Karyono, M.Si.

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si.
2. Annastasia Ediaty, S.Psi., M.Sc.
3. Endah Mujiasih, S.Psi., M.Si., M.M.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk setiap doa dan cinta dari Bapak, Ibu, Simbok, dan my
beloved sister Yu Yah (alm), serta semangat dan pelipur lara
dari kakak-kakakku tersayang

HALAMAN MOTTO

You're the future, so do what you come here for...

The hidden treasure

locked behind the hidden doors

and the promise of a day that's shiny new,

only a dreamer could afford this point of view

But you're a driver not a passenger in life, and if you're ready, you

won't have to try cause

you're the universe,

and there ain't nothin' you can't do

if you conceive it, you can achieve it

that's way I believe in you.....

(You are the Universe, The Brand New Heavies)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT pencipta dan pemilik alam semesta atas limpahan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Hubungan antara Kesusakan dengan Kelelahan Akibat Kerja Pada Karyawan Bagian Penjahitan Perusahaan Konveksi PT. Mondrian Klaten Jawa Tengah.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu hingga selesainya skripsi ini, diantaranya:

1. Drs. Karyono, M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran.
2. Annastasia Ediaty, S.Psi, M.Sc., selaku pembimbing utama, atas segala kebaikan dan kesabaran selama membimbing, memberikan bantuan serta dukungan yang sangat berarti kepada penulis.
3. Anita Listiara, S.Psi, selaku pembimbing pendamping, atas segala bimbingan, masukan serta arahnya.
4. Dosen-dosen Program Studi Psikologi, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingan selama penulis belajar di Program Studi Psikologi.
5. Staf dan karyawan Program Studi Psikologi, terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan.
6. Jaka Mulyata, S.H, selaku Manager Umum PT. Mondrian Klaten dan Agung, S.H, selaku Kepala Bagian Personalia PT. Mondrian Klaten yang telah memberikan kesempatan dan bantuan dalam melaksanakan penelitian di perusahaan tersebut.

7. Ibu, Bapak, Simbok, Mas Burhan, Mas Zainal, Mas Iqbal, Mbak Afi dan Yu Yah, atas segala dukungan, doa, harapan, semangat, kepercayaan dan uang selama 22 tahun lebih keberadaanku di dunia.
8. Sahabatku Kusniyah, *“terimakasih atas bantuan yang diberikan selama penelitian”*.
9. Anak-anak B46, Ninik, Indra, Ulfa, Yani, Fifin, Firoh, Tri, *“terima kasih atas kebaikan, bantuan dan kebersamaan kita selama ini, please stay the same”*.
10. Teman-teman seperjuanganku, Uni, Sandra, Novi, Ami, Asih, Lia, Lela, Elita, Rosi, Sri, Susan, Vidya, Ika, Pipi, Poppy, Diah Khusna dan teman-teman '02 lainnya *“terima kasih atas semangat, bantuan serta masukan yang diberikan”*
11. Teman-temanku, Arif, Adit, Taufiq, Dwi, Fenny, Ida, *“terimakasih atas kebersamaan kita di Samiranan”*
12. Semua pihak dan rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membuat hidupku jadi lebih berwarna. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Amin.

Semarang, Maret 2007

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Motto	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I . PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II . TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kelelahan Akibat Kerja.....	15
1. Pengertian Kelelahan Akibat Kerja.....	15
2. Gejala Kelelahan Akibat Kerja	19

3. Tipe-tipe Kelelahan Akibat Kerja.....	21
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Akibat Kerja.....	24
B. Kesesakan.....	25
1. Pengertian Kesesakan.....	25
2. Reaksi Kesesakan.....	28
3. Pengukuran Kesesakan.....	31
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesesakan	32
C. Hubungan antara Kesesakan dengan Kelelahan Akibat Kerja.....	34
D. Hipotesis.....	38
BAB III . METODE PENELITIAN	39
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian.....	39
B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Pengumpulan Data	40
E. Analisis Data	44
BAB IV . PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	45
A. Prosedur Pelaksanaan Penelitian.....	45
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	45
2. Persiapan Penelitian	49
a. Persiapan Perijinan	49
b. Persiapan Alat Ukur	50

c. Uji Coba Alat Ukur	51
d. Analisis Daya Beda dan Reliabilitas Alat Ukur.....	52
3. Pelaksanaan Penelitian	56
B. Subjek Penelitian.....	56
C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi.....	57
1. Uji Asumsi.....	57
a. Uji Normalitas.....	57
b. Uji linieritas.....	58
2. Uji Hipotesis.....	58
3. Analisis Tambahan.....	60
D. Deskripsi Sampel Penelitian.....	60
 BAB V . PENUTUP	64
A. Pembahasan.....	64
B. Simpulan	81
C. Saran.....	81
 DAFTAR PUSTAKA	83
 LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Keluhan Pada Sikap Duduk Statis Karyawan Garmen di Denpasar.....	5
Tabel 2. Cetak Biru (<i>Blue Print</i>) Skala Kelelahan Akibat Kerja	42
Tabel 3. Cetak Biru (<i>Blue Print</i>) Skala Kesesakan.....	43
Tabel 4. Hasil Uji Coba Skala Kelelahan Akibat Kerja.....	53
Tabel 5. Sebaran Nomor Aitem Skala Kelelahan Akibat Kerja untuk Penelitian.....	54
Tabel 6. Hasil Uji Coba Skala Kesesakan.....	55
Tabel 7. Sebaran Nomor Item Skala Kesesakan untuk Penelitian.....	55
Tabel 8. Rangkuman Analisis Regresi Variabel Penelitian.....	59
Tabel 9. Gambaran Umum Skor Variabel Kesesakan dengan Kelelahan Akibat Kerja.....	61
Tabel 10. Rentang Nilai Dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kelelahan Akibat Kerja.....	62
Tabel 11. Rentang Nilai Dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kesesakan.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Struktur Organisasi Perusahaan Konveksi PT. Mondrian Klaten.....	48
Gambar 2. Kategorisasi dan Distribusi Subjek Penelitian pada Variabel Kelelahan Akibat Kerja.....	62
Gambar 3. Kategorisasi dan Distribusi Subjek Penelitian pada Variabel Kesesakan.....	63
Gambar 4. Diagram Kategorisasi dan Distribusi Subjek Penelitian pada Variabel Kelelahan Akibat Kerja.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Skala Kelelahan Akibat Kerja dan Skala Kesesakan untuk Uji Coba	86
Lampiran B Sebaran Data Skala Kelelahan Akibat Kerja Hasil Uji Coba	88
Lampiran C Sebaran Data Skala Kesesakan Hasil Uji Coba	92
Lampiran D Uji Daya Beda dan Reliabilitas Skala Kelelahan Akibat Kerja dan Skala Kesesakan	96
Lampiran E Skala Kelelahan Akibat Kerja dan Skala Kesesakan untuk Penelitian	109
Lampiran F Sebaran Data Skala Kelelahan Akibat Kerja Hasil Penelitian	111
Lampiran G Sebaran Data Skala Kesesakan Hasil Penelitian	115
Lampiran H Hasil Uji Normalitas dan Linearitas Variabel-variabel Penelitian.....	119
Lampiran I Hasil Analisis Regresi Variabel Penelitian	122
Lampiran J Hasil Analisis Tambahan	127
Lampiran K Nomogram Harry King	133
Lampiran L Surat Ijin Survei – Penelitian & Bukti Penelitian	135
Lampiran M Lampiran Wawancara dan Observasi.....	138

**HUBUNGAN ANTARA KESESAKAN DENGAN KELELAHAN
AKIBAT KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PENJAHITAN PERUSAHAAN
KONVEKSI PT. MONDRIAN
KLATEN JAWA TENGAH**

**Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Diponegoro**

Oleh :

**Fitri Zuhriyah
M2A002039**

Abstrak

Kelelahan akibat kerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan dan kemungkinan mengurangi kepuasan serta penurunan produktivitas. Ruang kerja yang mendukung aktivitas kerja serta tata letak yang teratur dan harmonis akan membantu memberikan kenyamanan saat individu bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian Klaten dan besar sumbangan kesesakan terhadap kelelahan akibat kerja.

Jumlah sampel penelitian sebanyak 127 orang, diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala Kelelahan Akibat Kerja dan Skala Kesesakan. Skala Kelelahan Akibat Kerja 20 aitem ($\alpha=0,858$) dan Skala Kesesakan 20 aitem ($\alpha=0,855$). Analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi sederhana.

Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,635$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti ada hubungan positif antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja. Semakin tinggi kesesakan maka semakin tinggi kelelahan akibat kerja. Efektivitas regresi penelitian ini sebesar 40,3%, artinya kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada PT. Mondrian Klaten sebesar 40,3% ditentukan oleh kesesakan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada PT. Mondrian Klaten. Hasil tersebut memberikan informasi kepada karyawan bagian penjahitan untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap tanda-tanda kelelahan akibat kerja dan kesesakan sehingga dapat memberikan kenyamanan saat bekerja.

Kata kunci : kesesakan, kelelahan akibat kerja, karyawan bagian penjahitan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan bekerja, manusia berharap akan memperoleh suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dalam memilih pekerjaan, pertimbangan kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja masih kurang diperhatikan, karena masalah yang lebih sering disoroti adalah masalah upah, padahal kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja merupakan persoalan penting dan akan mempengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Salah satu masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja adalah kelelahan akibat kerja. Beberapa ahli mengindikasikan kelelahan akibat kerja sebagai perasaan letih yang dirasakan secara subjektif mengacu pada perubahan biokimia pada jaringan otot sehingga terjadi penurunan performansi kerja dikarenakan bekerja dalam periode waktu yang lama (Fleishman, 1961, h. 473). Senada dengan Fleishman, Matthews, dkk (2000, hal. 207) menyatakan kelelahan akibat kerja diasosiasikan dengan aktivitas yang berlangsung lama. Hasil penelitian yang dilakukan Hoeksema-van Orden, dkk (1998, h. 1179-1190) mengenai pemalasan sosial dengan kelelahan juga menyatakan bahwa kelelahan dapat terjadi dalam suatu kegiatan yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

Definisi dan indikator kelelahan akibat kerja menurut Mc Cormick, dkk (dalam Anastasi, 1993, h. 256) cukup beragam. Kadang istilah ini digunakan untuk menunjuk

pada penurunan hasil kerja, dan saat lain menunjuk pada kondisi fisiologis sebagai akibat dari aktivitas yang terus-menerus.

Menurut Nurmianto (2003, hal. 64) semua jenis kerja akan menghasilkan kelelahan akibat kerja. Kelelahan itu sendiri tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Osborne (1995, h. 53) mengemukakan bahwa kelelahan akibat kerja adalah aspek penting dalam situasi kerja, baik kerja dengan sikap statis maupun dinamis.

Salah satu tanda adanya kelelahan akibat kerja adalah menguap sepanjang hari. Menurut Anastasi (1993, h. 258) gejala kelelahan akibat kerja dapat berkisar dari rasa sakit pada otot, rasa kaku atau kejang pada bagian tubuh tertentu, rasa sakit atau nyeri hingga rasa kantuk, kebingungan mental, kekejangan muskular (otot) dan kejenuhan. Tingkat kelelahan akibat kerja yang dialami karyawan bisa menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan dan kemungkinan mengurangi kepuasan serta penurunan produktivitas yang ditunjukkan dengan berkurangnya kecepatan performansi, menurunnya mutu produk, hilangnya orisinalitas, meningkatnya kesalahan dan kerusakan, kecelakaan yang sering terjadi, kendornya perhatian dan ketidakajegan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kelelahan akibat kerja yang dialami individu tidak hanya terkait dengan fisik (fisiologis) seperti penurunan kadar gula darah dan peningkatan asam laktat dalam darah, tetapi juga terkait dengan mental. Kelelahan akibat kerja yang terkait dengan mental biasanya ditandai dengan perasaan lesu atau menurunnya produktivitas di tempat kerja. Menurut Myers (1956, h. 63) kelelahan mental dapat membuat individu kehilangan kendali atas pikiran dan perasaan sehingga individu menjadi kurang ramah dalam

berinteraksi dengan orang lain, pikiran dan perasaan yang seharusnya ditekan karena dapat menimbulkan konflik dengan individu lain menjadi lebih mudah diungkapkan.

Salah satu masalah berkaitan dengan kelelahan akibat kerja yang banyak dijumpai dalam industri konveksi kecil dan menengah adalah masalah muskuloskeletal atau penegangan otot bagi pekerja yang melakukan gerakan yang sama dan berulang secara terus-menerus, terutama karyawan bagian penjahitan (Azami, dkk, 2004, h. 487). Karyawan bagian penjahitan lebih banyak melakukan pekerjaannya dengan duduk. Sikap kerja yang demikian ini dapat menimbulkan pembebanan otot secara statis (*static muscular loading*) yang jika dipertahankan dalam waktu yang cukup lama akan mengakibatkan RSI (*Repetition Strain Injuries*) yaitu nyeri otot, tulang, dan tendon yang diakibatkan oleh jenis pekerjaan yang bersifat berulang (*repetitive*). Selanjutnya Azami, dkk melaporkan bahwa angka kecelakaan akibat *Repetitive Strain Injuries* (RSI) di Indonesia belum terdokumentasi dengan baik. Potensi terjadinya cedera ini dalam industri konveksi skala kecil dan menengah, khususnya bagi karyawan yang melakukan penjahitan tidak dapat dipungkiri namun hal ini belum menjadi perhatian utama bagi kalangan industri tersebut.

Bekerja pada industri konveksi memerlukan kecermatan, konsentrasi, ketelitian, serta ketrampilan yang memungkinkan timbulnya kelelahan bila bekerja dalam waktu yang lama. Karyawan konveksi bagian penjahitan melakukan pekerjaannya dengan sikap kerja statis, yakni duduk di depan mesin jahit selama kurang lebih delapan jam. Menurut Tarwaka, dkk (2004, h. 23) bekerja dengan sikap duduk terlalu lama dapat menyebabkan otot perut melemah dan tulang belakang akan melengkung sehingga cepat lelah. Sedangkan sikap duduk lama dengan posisi yang salah akan mengakibatkan ketegangan

otot-otot pinggang dan rusaknya jaringan lunak di sekitar otot-otot tersebut. Bila hal ini terus berlanjut, akan menyebabkan penekanan pada bantalan saraf tulang belakang yang mengakibatkan *hernia nucleus pulposus*, yaitu saraf tulang belakang “terjepit” di antara kedua ruas tulang belakang sehingga menyebabkan nyeri pinggang dan rasa kesemutan yang menjalar sampai ke kaki. Pada individu yang duduk membungkuk, kerja otot lebih ringan, namun tekanan pada bantalan saraf lebih besar, sementara individu yang duduk tegak lebih cepat letih karena otot-otot punggungnya lebih tegang sehingga karyawan perlu sesering mungkin mengubah posisi pada saat duduk (Samara, 2003).

Sikap kerja yang statis menyebabkan terjadinya kontraksi otot yang kuat dan lama tanpa cukup pemulihan, serta aliran darah ke otot terhambat, akibatnya timbul rasa lelah dan nyeri pada otot tubuh, yang paling sering dialami adalah rasa sakit dan pegal pada bagian belakang tubuh hingga leher. Hasil penelitian Netrawati dan Maladi (2001, h. 738-741) terhadap pekerja di lima perusahaan garmen di Denpasar menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja pada posisi duduk statis merasakan keluhan pada sistem muskuletal berupa nyeri pada anggota tubuh seperti pada bahu, punggung, betis dan lengan kanan maupun kiri karena sarana kerja tidak ergonomis. Pada posisi berdiri dinamis hal tersebut tidak dirasakan. Selain itu ditemukan pula adanya peningkatan denyut nadi akibat kerja pada posisi duduk statis yang lebih tinggi daripada posisi berdiri dinamis. Berdasarkan hasil wawancara mengenai keluhan subjektif yang dirasakan karyawan garmen di kota Denpasar diperoleh laporan sebagai berikut:

Tabel 1.
Keluhan Pada Sikap Duduk Statis Karyawan Garmen di Denpasar

No.	Keluhan pada sikap duduk statis	Persentase
1.	Sakit/nyeri di bahu kanan dan kiri	(54,4%)
2.	Sakit/nyeri di pinggang	(53,5%)
3.	Sakit/nyeri di betis kanan dan kiri	(42,1%)
4.	Sakit/nyeri di pantat dan bokong	(39,4%)
5.	Sakit/nyeri di lengan bawah, siku, tapak kaki	(30%)
6.	Sakit/nyeri di punggung dan lengan atas	(27,1%)

Sumber : Hasil penelitian Netrawati dan Maladi (2001, h. 738-741)

Jenis keluhan tertinggi adalah sakit atau nyeri pada bahu kanan dan kiri, berikutnya adalah keluhan nyeri di pinggang. Selain itu karyawan merasakan nyeri di betis kanan dan kiri, pantat dan bokong, punggung dan lengan atas, lengan bawah, siku dan tapak kaki. Dari pengukuran alat secara objektif seperti tempat duduk dan meja kerja dapat dijelaskan bahwa secara umum sarana kerja untuk pekerja duduk statis yang dipergunakan pada perusahaan tersebut masih belum mendukung produktivitas yang optimal sehingga perlu adanya perbaikan sikap kerja dan sarana kerja yang memadai sesuai dengan antropometri pekerja. Perbaikan sarana kerja tersebut adalah perbaikan kursi yang dapat diatur ketinggiannya dan ada sandaran punggung sehingga dapat mengurangi keluhan subjektif.

Karyawan bagian penjahitan di perusahaan konveksi PT. Mondrian rata-rata bekerja delapan jam perhari termasuk waktu istirahat makan siang selama enam hari dalam satu minggu, kecuali hari raya atau hari besar lain. Mereka bekerja dengan sikap duduk statis di depan mesin jahit mulai pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 15.45 WIB dengan waktu istirahat pukul 11.30 WIB hingga pukul 12.40 WIB, kecuali hari jumat dari pukul 11.30 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB. Apabila diperlukan untuk lembur, karyawan bekerja lebih dari delapan jam perhari.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada hari Senin, 7 Agustus 2006 dengan kepala bagian personalia dan tiga orang karyawan bagian penjahitan diperoleh data bahwa ruang kerja bagian penjahitan di PT. Mondrian berukuran 30 x 100 meter, dengan jumlah mesin 660 buah. Ruang bagian penjahitan ini terdiri atas 2 bagian yang dinamakan *sewing 1* dan *sewing 2*, masing-masing *sewing* memiliki mesin jahit yang berderet dengan *quality control* di bagian depan tiap *sewing*. *Sewing 1* terdiri atas 13 lajur (*line*) sedang *sewing 2* berjumlah sembilan lajur (*line*), masing-masing lajur (*line*) berisi 30 mesin. Jarak samping antar mesin adalah satu meter, sementara lajur (*line*) terletak berderet ke belakang dengan urutan mesin-manusia secara berselang-seling. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan tiga karyawan bagian penjahitan, diperoleh keterangan bahwa ketiga karyawan tersebut mengalami kelelahan pada akhir jam kerja, yakni pada sore hari, umumnya mereka merasa penat di bahu dan pinggang. Terkait dengan kondisi ruang kerja saat ini, ketiga karyawan tersebut tidak terlalu mengeluh, hanya saja kadang ketiga karyawan tersebut merasa membutuhkan ruang lebih apabila barang-barang di sekitar karyawan dirasa terlalu banyak.

Menurut Walgito (2002, h. 45-46) lingkungan memiliki pengaruh pada individu, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Pengaruh lingkungan terhadap individu ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Cholidah, dkk (1996, h. 56-64) yang meneliti hubungan antara kepadatan dan kesesakan dengan stres pada remaja di Jakarta. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa aspek lingkungan ikut mempengaruhi aspek psikologis manusia.

Posisi duduk terkait dengan lingkungan kerja di mana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang teratur dan tata letak yang harmonis dapat

membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Manuaba (dalam Tarwaka, dkk 2004, h. 33) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Menurut Anoraga (1992, h. 58) lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja pada waktu karyawan melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada semua pihak, baik para karyawan, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaan. Arti penting dari lingkungan kerja lebih ditekankan pada bagaimana karyawan mempersepsi lingkungan kerja karyawan yang bersangkutan. Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan salah satu dari faktor internal diri individu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang sama belum tentu akan dipersepsi secara sama oleh individu, demikian pula lingkungan kerja yang baik belum tentu dipersepsi baik pula oleh karyawan. Apabila seseorang memiliki persepsi yang baik terhadap objek atau situasi tertentu, maka akan muncul tindakan yang selaras dengan objek atau situasi yang terjadi.

Karyawan konveksi bagian penjahitan pada PT. Mondrian bekerja dalam lingkungan kerja yang erat dengan ruang terbuka tanpa sekat dengan mesin-mesin di dalam ruangan. Mesin-mesin tersebut terletak berderet dengan kursi tanpa sandaran di depan tiap mesin jahit. Kondisi ruang kerja yang demikian dapat menimbulkan persepsi dalam diri karyawan untuk merespon lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja. Respon manusia terhadap lingkungan bergantung pada bagaimana individu itu mempersepsi lingkungan. Menurut Walgito (2002, h. 23) persepsi merupakan fungsi psikologis melalui organ sensoris yakni penginderaan terhadap stimulus berdasarkan pengalaman serta memungkinkan individu menerima dan mengolah informasi dari

lingkungan dan mengadakan perubahan-perubahan lingkungan. Persepsi yang sudah terbentuk ini berpengaruh terhadap tingkah laku individu, sehingga individu akan memberi arti terhadap stimulus atau objek yang sama dengan cara yang berbeda. Dalam hubungan antara manusia dengan lingkungan, Walgito menyatakan bahwa hubungan atau sikap individu terhadap lingkungan dapat berupa (1) Menolak lingkungan, (bila individu tidak sesuai dengan keadaan lingkungan, sehingga individu tersebut meninggalkan tempat kerja atau merubah penampilan dan tata letak ruangan sesuai dengan keinginan), (2) Menerima lingkungan, (bila keadaan lingkungan sesuai atau cocok dengan keadaan individu), (3) Individu bersikap netral atau status kuo, (bila individu tidak cocok dengan keadaan lingkungan, tetapi individu tidak mengambil langkah-langkah bagaimana sebaiknya).

Sikap dan perilaku karyawan berkaitan dengan ciri dan kondisi ruang kerja merupakan kajian yang relatif baru dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Para ahli menyatakan bahwa ciri dan kondisi ruang secara fisik dapat mempengaruhi perilaku, sehingga individu memanipulasi lingkungan untuk menghasilkan perilaku yang diinginkan, seperti mengecat dinding dan menata perabotan dengan warna dan gaya tertentu, namun yang lebih penting adalah bahwa desain ruang harus menunjang aktivitas yang sedang berlangsung dalam ruang tersebut. Kondisi ruang kerja yang mendapat lebih banyak perhatian dewasa ini adalah:

1. Kepadatan sosial yang berhubungan dengan rancangan dan tata letak di tempat kerja, yaitu sejauh mana ciri arsitektur mengumpulkan sejumlah individu atau memisahkan individu. Oldham (dalam Jewell, 1998, h. 301) menyelidiki reaksi 25 orang yang pindah dari kantor pabrik terbuka yang berukuran 3100 kaki persegi ke pabrik

yang luasnya 6500 kaki persegi. Setelah kepindahan tersebut, karyawan merasa lebih lapang, sehingga dapat berkonsentrasi pada pekerjaan dengan lebih efektif, merasa lebih puas dengan kondisi kerja, dan lebih puas dengan pekerjaan.

2. Cara pembagian ruang di tempat kerja, berupa sekat-sekat atau ruang terbuka bagi seluruh karyawan. Salah satu pilihan dari kemungkinan-kemungkinan yang ada adalah tiap karyawan satu tempat, pilihan yang lain adalah kantor yang terbuka. Tempat kerja yang terbuka, tidak memiliki dinding yang membagi daerah kerja individu yang satu dengan individu yang lain. Tempat kerja yang terbuka seperti ini menjadi cukup populer bagi perancang kantor dalam dekade terakhir ini, karena fleksibel, ekonomis, dan memungkinkan rekan sekerja saling berhubungan dengan mudah. Namun hasil penelitian menunjukkan karyawan secara konsisten kurang menyukai (Oldham & Brass dalam Jewell, 1998, h. 301) karena kurangnya *privacy* dan kebisingan bagi perorangan.

Desain ruang harus menunjang aktivitas yang sedang berlangsung di ruangan tersebut, dan persepsi mengenai ukuran sebuah ruang bisa berbeda pada tiap individu. Ruang persegi panjang terlihat lebih luas daripada ruang persegi (Sadalla & Oxley dalam McAndrew, 1993, h. 164) dan ruang dengan cat dinding yang terang terlihat lebih luas daripada ruang yang gelap (Acking & Kuller; Baum & Davis dalam McAndrew, 1993, h. 164) selain itu perabot yang banyak cenderung membuat ruangan terlihat sempit (Imamoglu dalam McAndrew, 1993, h. 164).

Kepadatan merupakan bagian dari lingkungan kerja seseorang. Persepsi mengenai kepadatan dapat diberikan karyawan terhadap ruang kerja dimana karyawan bekerja. Kepadatan ini dapat berupa kepadatan ruang karena banyaknya barang-barang seperti

mesin dan bahan untuk keperluan penjahitan dalam ruang yang terbatas dan kepadatan sosial yakni ruangan yang dipenuhi karyawan pada saat jam kerja. Kepadatan tidak selalu mengakibatkan kesesakan, namun apabila kepadatan yang dirasakan berakibat pada rasa sesak dapat timbul kejengkelan dan ketidaknyamanan sehingga umumnya karyawan akan mengeluh akibat kesesakan yang dirasakan. Karyawan yang tidak merasa ruangnya padat tentu tidak mengalami kesesakan, dan tidak mengeluhkan masalah yang terkait dengan kepadatan.

Heimstra (1978, h. 182) menyatakan bahwa pada dasarnya kepadatan merupakan konsep fisik, sedangkan kesesakan adalah konsep psikologis. Stokols & Altman (dalam Heimstra, 1978, h. 182) membatasi kepadatan dalam arti fisik, yakni jumlah orang atau hewan per unit ruang. Dalam pandangan ahli tersebut, kepadatan tidak memiliki arti psikologis yang melekat. Di sisi lain kesesakan adalah keadaan psikologis, bersifat pribadi atau merupakan reaksi subjektif yang didasari oleh perasaan akan terlalu sedikitnya ruang yang tersedia. Meskipun kepadatan merupakan kondisi yang penting bagi berkembangnya rasa sesak, kepadatan sendiri tidak selalu menghasilkan rasa sesak. Suatu situasi yang diterima sebagai rasa sesak bergantung tidak hanya pada jumlah orang yang hadir (yaitu kepadatan) tetapi juga pada bermacam-macam kepribadian, sosial dan variabel-variabel lingkungan.

Kepadatan yang tinggi dapat menyebabkan emosi negatif seperti rasa sesak, sehingga berbagai macam strategi penanggulangan masalah digunakan untuk mengatasi kesesakan yang timbul. Kesesakan bersifat subjektif dan taraf yang dirasakan berbeda-beda pada tiap individu. Seorang karyawan dapat merasa bahwa ruang kerja yang ditempati terasa sesak sedang karyawan lain belum tentu merasakan hal yang sama.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kesesakan yang dialami dapat berdampak pada fisiologis tubuh seperti peningkatan tekanan darah dan denyut jantung. Hasil penelitian D'Atri; Epstein, Woolfolk & Lehrer serta Evans, (dalam Gifford, 1987, h.179) menyatakan bahwa kepadatan yang tinggi mempengaruhi tekanan darah dan fungsi jantung. Evans meneliti subjek dengan jenis kelamin berbeda yang ditempatkan dalam ruangan yang sempit dan lapang selama tiga setengah jam, detak jantung dan tekanan darah responden diukur sebelum dan setelah eksperimen, ternyata diperoleh data terjadinya peningkatan denyut jantung dan tekanan darah dalam ruang dengan kepadatan yang tinggi, dibanding dengan ruang yang lapang. Sedangkan Onishi (dalam Tarwaka, dkk, 2004, h. 276) melaporkan bahwa kerja dengan posisi duduk terus-menerus menyebabkan kontraksi otot menjadi statis dan denyut nadi meningkat sehingga diperlukan waktu pemulihan yang lebih lama daripada sikap kerja dinamis. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan tekanan darah dapat menjadi pertanda adanya kelelahan akibat kerja maupun kesesakan, namun belum jelas apakah kesesakan dengan kelelahan akibat kerja saling berhubungan. Faktor lain yang diduga dapat memberikan gambaran mengenai hubungan kesesakan dengan kelelahan akibat kerja adalah persepsi karyawan terhadap kondisi ruang kerja.

Kepadatan merupakan bagian dari lingkungan kerja seseorang. Persepsi mengenai kepadatan dapat diberikan karyawan terhadap ruang kerja di mana karyawan bekerja. Kepadatan tidak selalu mengakibatkan kesesakan, namun apabila kepadatan yang dirasakan berakibat pada rasa sesak dapat timbul kejengkelan dan ketidaknyamanan sehingga umumnya karyawan akan mengeluh akibat kesesakan yang dirasakan. Ruang kerja yang memberikan kenyamanan saat karyawan bekerja akan membantu mengurangi

kelelahan akibat kerja yang timbul. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan.

A. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka didapat suatu rumusan masalah: apakah ada hubungan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian ?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian.
2. Memprediksi seberapa besar pengaruh kesesakan terhadap kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis:

Dari segi teoritis hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah terhadap pengembangan Psikologi Industri Sosial, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi khususnya tentang masalah kelelahan akibat kerja dengan kesesakan yang dirasakan karyawan.

2. Manfaat praktis:

a. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam pengelolaan ruang kerja maupun kesejahteraan karyawan.

b. Bagi karyawan

Karyawan dapat mengenali tanda-tanda kelelahan akibat kerja dan mengantisipasinya sejak dini sehingga tidak terbawa stres yang berkepanjangan yang dapat menurunkan produktivitas di tempat kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kelelahan Akibat Kerja

1. Pengertian Kelelahan Akibat Kerja

Pada dasarnya aktivitas kerja merupakan pengerahan tenaga dan pemanfaatan organ-organ tubuh melalui koordinasi dan perintah oleh pusat syaraf. Besar kecilnya pengerahan tenaga oleh tubuh sangat tergantung dari jenis pekerjaan (fisik atau mental). Secara umum jenis pekerjaan yang bersifat fisik memerlukan pengerahan tenaga yang lebih besar dibandingkan jenis pekerjaan yang bersifat mental. Bekerja mengakibatkan aktivitas persyarafan bertambah, otot-otot menegang, meningkatnya peredaran darah ke organ-organ tubuh yang bekerja, napas menjadi lebih dalam, denyut jantung dan tekanan darah meningkat. Pada kerja fisik, peranan pengerahan tenaga otot lebih menonjol dan untuk kerja mental peranan kerja otak yang lebih dominan (Tarwaka, dkk, 2004, h. 67)

Suma'mur (dalam Tarwaka, dkk, 2004, hal. 68) menyatakan bahwa bekerja adalah anabolisme yaitu menguraikan atau menggunakan bagian-bagian tubuh yang telah dibangun sebelumnya. Dalam keadaan demikian, sistem syaraf utama yang berfungsi adalah komponen simpatis. Maka pada kondisi seperti itu, aktivitas tidak dapat dilakukan secara terus-menerus, melainkan harus diselingi istirahat untuk memberi kesempatan tubuh melakukan pemulihan. Pada saat istirahat tersebut, maka tubuh mempunyai kesempatan membangun kembali tenaga yang telah digunakan (katabolisme). Pada saat bekerja, otot mengalami kontraksi atau kerutan dan pada saat istirahat terjadi pengendoran atau relaksasi otot. Dengan kontraksi, peredaran darah yang membawa

oksigen dan bahan makanan serta menyalurkan keluar sisa-sisa metabolisme terhambat. Dengan demikian antara kerutan dan pengendoran otot harus terjadi secara seimbang untuk mencegah terjadinya keluhan otot yang lebih awal. Secara lebih luas, pembagian waktu kerja dan istirahat lazimnya adalah bekerja pada waktu siang dan istirahat di malam harinya. Setelah pada siang harinya bekerja selama kurang lebih delapan jam, individu akan mengalami kepenatan, maka pada malam harinya diupayakan untuk melakukan pemulihan tenaga agar keesokan harinya dapat bekerja kembali secara bugar. Secara fisiologis, apabila pemulihan pada malam hari tidak cukup, maka secara otomatis performansi kerja pada hari berikutnya akan menurun.

Jenis pekerjaan yang berbeda akan membutuhkan pengeluaran energi yang berbeda pula. Istirahat yang tepat akan membantu individu memulihkan diri setelah mengalami kelelahan akibat kerja serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Istirahat yang terlalu lama dapat menghilangkan semangat kerja individu, sebaliknya istirahat yang terlalu pendek tidak cukup untuk memulihkan kondisi tubuh karena kelelahan akibat kerja. Menurut Myers (1956, h. 79) waktu istirahat memiliki efek yang positif pada pekerjaan yang bersifat berulang dan monoton serta pekerjaan yang memerlukan sikap duduk atau berdiri dalam waktu lama. Istirahat yang tepat dapat dilakukan selama 10 menit pada pagi dan sore hari. Pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan mental misalnya, istirahat dapat dilakukan selama dua menit setelah 40 menit bekerja untuk pekerjaan yang membutuhkan waktu satu jam atau lima menit istirahat setelah 80 menit bekerja untuk pekerjaan yang membutuhkan waktu dua jam.

Penggunaan energi harus memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan energi (untuk bekerja) dengan penggantian kembali sejumlah energi yang telah digunakan

(istirahat). Kedua proses tersebut merupakan suatu bagian integral dari kerja otot, kerja jantung dan keseluruhan fungsi biologis tubuh. Dengan demikian jelas bahwa untuk memelihara performansi dan efisiensi kerja, waktu istirahat harus diberikan secukupnya, baik diantara waktu kerja maupun di luar jam kerja (istirahat pada malam hari). Pengaturan waktu kerja-waktu istirahat harus disesuaikan dengan sifat, jenis pekerjaan dan faktor lingkungan yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja panas, dingin, bising, berdebu dan lain-lain. Secara umum, di Indonesia telah ditetapkan lamanya waktu kerja sehari maksimal adalah delapan jam kerja dan selebihnya adalah waktu istirahat (untuk kehidupan keluarga dan sosial kemasyarakatan). Memperpanjang waktu kerja lebih dari itu hanya akan menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan dan kecelakaan serta penyakit akibat kerja, tetapi dalam pelaksanaannya, banyak perusahaan mempekerjakan karyawan di luar jam kerja (kerja lembur) dengan berbagai alasan, di sisi lain karyawan juga merasa senang melakukan kerja lembur, karena akan mendapatkan penghasilan tambahan di luar penghasilan pokok. Pemberian waktu istirahat yang tepat memang dapat meningkatkan produktivitas dan memulihkan diri dari kelelahan akibat kerja, namun dalam pelaksanaannya memiliki beberapa kesulitan seperti kebiasaan kerja yang telah bersifat menetap sehingga sulit untuk diubah maupun keengganan melakukan perubahan. Pemilik usaha juga dapat merasa keberatan karena mesin-mesin berhenti beroperasi selama waktu istirahat, dalam hal ini perlu adanya pergantian waktu istirahat dan waktu bekerja di antara para karyawan (Myers, 1956. h. 84)

Pemberian waktu istirahat secara umum dimaksudkan untuk:

- a. Mencegah terjadinya kelelahan yang berakibat kepada penurunan kemampuan fisik dan mental serta kehilangan efisiensi kerja

- b. Memberi kesempatan tubuh untuk melakukan pemulihan atau penyegaran
- c. Memberi kesempatan waktu untuk melakukan kontak sosial

Kelelahan akibat kerja mengacu pada gangguan dalam koordinasi reseptor-efektor yang diakibatkan oleh kecepatan kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang lama, adanya kecemasan, gangguan tidur atau penyebab stres yang lain. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, lelah dapat berarti penat; letih; payah; lesu; tidak bertenaga. Kelelahan merupakan perihail (keadaan) lelah; kepenatan; kepayahan, sedangkan dalam kamus psikologi (Kartono dkk, 1987, h. 168) kelelahan, keletihan, kepenatan akibat kerja adalah:

1. Keadaan kelesuan, sebagai akibat dari upaya-upaya fisik atau mental.
2. Menyusutnya hasil kerja oleh fungsi kegiatan yang berulang-ulang (*decrement*, penyusutan secara berangsur-angsur dari pekerjaan); juga perasaan letih yang dihubungkan dengan aktivitas yang terus-menerus dan tidur yang tidak cukup .

Matthews dkk (2000, hal. 207) menyatakan kelelahan akibat kerja mengacu pada perasaan letih dan ketidaknyamanan tubuh yang diasosiasikan dengan aktivitas yang berlangsung lama ketika seseorang bekerja. Selanjutnya Tarwaka, dkk (2004, h. 107) menyatakan bahwa kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan akibat kerja diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan syaraf pusat terdapat sistem aktivasi (bersifat simpatis) dan inhibisi (bersifat parasimpatis). Istilah kelelahan akibat kerja biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Osborne (1995, h. 53) menyatakan bahwa kelelahan adalah aspek

penting dalam situasi kerja baik statis maupun dinamis. Kelelahan akibat kerja yang dialami bisa menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan dan kemungkinan mengurangi kepuasan dan performansi. Selanjutnya menurut *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) Jepang (dalam Tarwaka, dkk, 2004, h. 110) perasaan kelelahan subjektif ditandai oleh adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan adanya gambaran kelelahan fisik.

Kelelahan akibat kerja adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh yang dirasakan secara subjektif yang terjadi akibat kerja fisik atau mental secara berulang sehingga menyebabkan ketidaknyamanan, hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh yang ditandai oleh adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik.

2. Gejala Kelelahan Akibat Kerja

Kelelahan akibat kerja merupakan gambaran keadaan yang terjadi akibat aktivitas kerja yang berlangsung lama dan terjadi secara terus-menerus, ditandai dengan menurunnya tenaga untuk bekerja. Kerja berat dan kurang istirahat dapat membuat rasa lelah yang dialami menjadi berkembang dan muncul dalam berbagai gejala.

Secara umum gejala kelelahan akibat kerja bervariasi dari sangat ringan sampai sangat melelahkan, ditandai oleh adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik. Kelelahan akibat kerja dirasakan secara subjektif oleh karyawan, sehingga persepsi mengenai tingkat kelelahan akibat kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak sama. Kelelahan akibat kerja yang dirasakan secara subjektif ini biasanya terjadi pada akhir jam kerja. Indikasi adanya kelelahan akibat kerja

menurut Ghiselli & Brown (1955, h. 259) dapat berupa penurunan produktivitas, kondisi fisiologis yang menurun dan adanya rasa letih yang dialami individu.

Muchinsky (1987, h. 678) menyatakan bahwa gejala kelelahan akibat kerja meliputi rasa letih, berkurangnya semangat kerja dan kebosanan, namun kelelahan akibat kerja tidak sama dengan kebosanan, karena lebih bersifat umum dan lama.

Menurut Nurmianto (2003, h. 267) perasaan adanya kelelahan akibat kerja ditandai dengan berbagai kondisi, antara lain kelelahan visual (indera penglihatan) disebabkan oleh penerangan dan seringnya akomodasi mata; kelelahan di seluruh tubuh; kelelahan urat syaraf; stres (pikiran tegang) dan rasa malas untuk bekerja (*circadian fatigue*). Bentuk kelelahan akibat kerja yang dialami karyawan adalah rasa letih, lelah, lesu dan lemah, mengantuk, motivasi kerja yang cenderung menurun dan rasa pesimis.

3. Tipe-tipe Kelelahan Akibat Kerja

Ada beberapa pendapat mengenai tipe kelelahan akibat kerja. Muchinsky (1987, h. 678) menyatakan ada empat tipe kelelahan yakni:

- a. Kelelahan otot (*muscular fatigue*), disebabkan oleh aktivitas yang membutuhkan tenaga fisik yang banyak dan berlangsung lama. Tipe ini berhubungan dengan perubahan biokimia tubuh dan dirasakan individu dalam bentuk sakit yang akut pada otot. Kelelahan ini dapat dikurangi dengan mendesain prosedur kerja baru yang melindungi individu dari pekerjaan yang terlalu berat, misalnya dengan mendesain ulang peralatan atau penemuan alat-alat baru serta melakukan sikap kerja yang lebih efisien.

- b. Kelelahan mental (*mental fatigue*), berhubungan dengan aktivitas kerja yang monoton. Kelelahan ini dapat membuat individu kehilangan kendali akan pikiran dan perasaan, individu menjadi kurang ramah dalam berinteraksi dengan orang lain, pikiran dan perasaan yang seharusnya ditekan karena dapat menimbulkan konflik dengan individu lain menjadi lebih mudah diungkapkan. Kelelahan ini diatasi dengan mendesain ulang pekerjaan sehingga membuat karyawan lebih bersemangat dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kelelahan emosional (*emotional fatigue*), dihasilkan dari stres yang hebat dan umumnya ditandai dengan kebosanan. Kelelahan ini berasal dari faktor-faktor luar di tempat kerja, perusahaan dapat mengatasi kelelahan ini dengan memberikan pelayanan konseling bagi karyawan agar kelelahan emosional yang dirasakan karyawan dapat teratasi dan performansi kerja karyawan meningkat.
- d. Kelelahan ketrampilan (*skills fatigue*), berhubungan dengan menurunnya perhatian pada tugas-tugas tertentu seperti tugas pilot atau pengontrol lalu lintas udara. Pada kelelahan tipe ini standar akurasi dan penampilan kerja menurun secara progresif. Penurunan ini diperkirakan menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan mobil dan pesawat terbang, sehingga karyawan harus selalu diawasi dan diupayakan agar terhindar dari kelelahan ini dengan pemberian waktu istirahat yang cukup.

Menurut Schultz & Schultz (2001, h. 312) ahli-ahli di bidang psikologi membagi kelelahan akibat kerja dalam dua tipe yakni kelelahan fisiologis yang disebabkan oleh kerja otot yang berlebihan dan kelelahan secara psikis, yang mirip dengan kebosanan.

Kedua jenis kelelahan tersebut dapat menyebabkan menurunnya penampilan kerja dan menyebabkan terjadinya kesalahan, kecelakaan dan ketidakhadiran.

Kerja berat atau lembur dapat menyebabkan perubahan fisik yang dapat diukur. Individu yang pekerjaannya membutuhkan angkat berat dan angkut secara konsisten menunjukkan kelelahan akibat kerja pada jantung, metabolik dan otot. Gejala khas dari kelelahan fisiologis adalah meningkatnya detak jantung dan kebutuhan oksigen serta adanya tegangan otot. Kelelahan fisiologis diatasi dengan seleksi karyawan untuk pekerjaan-pekerjaan berat dengan tes fisik dan medis, pelatihan kerja yang menginformasikan kepada karyawan mengenai metode dan langkah kerja yang tepat serta pemberian waktu istirahat.

Kelelahan secara psikis lebih sukar dipahami dengan pengukuran yang objektif, tetapi pengaruhnya sama penting dengan kelelahan fisiologis karena kelelahan ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan mengganggu performansi kerja. Rasa bosan cenderung berfluktuasi selama jam kerja sesuai dengan tingkat motivasi, ketegangan mental, suasana hati dan persepsi mengenai tuntutan kerja pada karyawan. Data dari berbagai penelitian menyatakan bahwa rasa letih dan bosan cenderung paling sering dirasakan karyawan pada jam keempat dan kedelapan selama delapan jam kerja sehingga diperlukan selingan istirahat menjelang tengah hari dan menjelang sore untuk mencegah timbulnya rasa letih dan kebosanan (McCormick & Ilgen, dalam Wexley & Yukl, 1984, h. 542)

Tarwaka, dkk (2004, h. 107) menyatakan bahwa kelelahan akibat kerja diklasifikasikan dalam dua jenis, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot merupakan tremor pada otot atau perasaan nyeri pada otot. Sedangkan kelelahan

umum biasanya ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan karena monoton; intensitas dan lamanya kerja fisik; keadaan lingkungan; sebab-sebab mental; status kesehatan dan keadaan gizi.

Dalam penelitian ini kelelahan akibat kerja dilihat berdasarkan tipe kelelahan akibat kerja menurut Schultz & Schultz, yakni kelelahan akibat kerja yang dirasakan secara fisik maupun psikis, karena pekerjaan menjahit membutuhkan energi fisik maupun psikis, yakni kerja otot dalam menjalankan mesin (fisik) serta kecermatan atau ketelitian yang membutuhkan konsentrasi (psikis).

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Akibat Kerja

Kelelahan akibat kerja terjadi karena pengaruh beberapa faktor antara lain aktivitas yang dilakukan secara monoton, beban kerja dan waktu kerja yang berlebihan, keadaan lingkungan, keadaan kejiwaan (psikologis) dan keadaan gizi. Hasil percobaan yang telah dilakukan juga menyatakan bahwa keadaan dan perasaan kelelahan akibat kerja adalah reaksi fungsional dari pusat kesadaran yaitu *cortex cerebri*, yang dipengaruhi oleh dua sistem antagonik, yaitu sistem penghambat (inhibisi) dan sistem penggerak (aktivasi). Apabila sistem penghambat lebih kuat, maka seseorang akan berada dalam kelelahan atau sebaliknya apabila sistem aktivasi lebih kuat maka seseorang dalam keadaan segar untuk bekerja (Grandjean & Nurmianto dalam Tarwaka, dkk, 2004, h. 344)

Menurut Anoraga (1993, h.47-48) kelelahan akibat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Terlalu lama bekerja tanpa atau kurang istirahat
- b. Bekerja secara rutin tanpa variasi

- c. Lingkungan kerja yang buruk
- d. Konflik
- e. Kurang terpenuhinya kebutuhan materi dan non materi

Bila dalam jangka waktu yang lama individu terus-menerus melakukan gerakan yang sama maka sirkulasi darah menjadi terganggu, efisiensi kerja menjadi menurun dan individu tersebut menjadi cepat lelah.

B. Kesesakan

1. Pengertian Kesesakan

Gifford (1987, h. 165) menyatakan bahwa kesesakan adalah perasaan subjektif akan terlalu banyaknya orang di sekitar individu. Kesesakan mungkin berhubungan dengan kepadatan yang tinggi, tetapi kepadatan bukanlah syarat mutlak untuk menimbulkan kesesakan. Persepsi kepadatan adalah perkiraan individu tentang kepadatan suatu ruang, tetapi korelasi antara persepsi kepadatan yang dirasakan individu dengan ukuran kepadatan yang sesungguhnya sangat rendah. Kesesakan dipengaruhi oleh karakteristik individu dan situasi sosial. Individu mungkin merasa sesak dalam sebuah ruang luas yang hanya diisi oleh dua orang tetapi tidak merasa sesak ketika berada di antara ribuan orang lain dalam sebuah konser musik.

Menurut Altman (1975, h. 146) kesesakan merupakan persepsi subjektif individu akan keterbatasan ruang dikarenakan stimulus spasial dan sosial yang berlebih dan mekanisme regulasi-privasi tidak bekerja secara efektif sehingga privasi yang didapat kurang dari yang diinginkan.

Beberapa pakar membedakan antara kepadatan dengan kesesakan secara teoritis. Heimstra (1978, h. 182) menyatakan bahwa pada dasarnya kepadatan merupakan konsep fisik, sedangkan kesesakan adalah konsep psikologis. Stokols & Altman (dalam Heimstra, 1978, h. 182) membatasi kepadatan dalam arti fisik, yakni jumlah orang atau hewan per unit ruang. Dalam pandangan pakar tersebut, kepadatan tidak memiliki arti psikologis yang melekat. Di sisi lain kesesakan adalah keadaan psikologis (bukan variabel fisik), bersifat pribadi atau merupakan reaksi subjektif yang didasari oleh perasaan akan terlalu sedikitnya ruang yang tersedia. Meskipun kepadatan merupakan kondisi yang penting bagi berkembangnya rasa sesak, kepadatan sendiri tidak selalu menghasilkan rasa sesak. Suatu situasi yang diterima sebagai rasa sesak bergantung tidak hanya pada jumlah orang yang hadir (yaitu kepadatan) tetapi juga pada bermacam-macam kepribadian, sosial dan variabel-variabel lingkungan.

Menurut Sarwono (1995, h. 76-79) hubungan antara kepadatan dan kesesakan mempunyai dua ciri. (1) Kesesakan adalah persepsi terhadap kepadatan dalam artian jumlah manusia. Kesesakan berhubungan dengan kepadatan (*density*), yaitu banyaknya jumlah manusia dalam suatu batas ruang tertentu. Makin banyak jumlah manusia berbanding luasnya ruangan, makin padatlah keadaannya. (2) Kesesakan adalah persepsi maka sifatnya subjektif. Individu yang sudah biasa naik bus yang padat penumpangnya, mungkin sudah tidak merasa sesak lagi (*density* tinggi tapi *crowding* rendah). Sebaliknya, individu yang biasa menggunakan kendaraan pribadi, bisa merasa sesak dalam bus yang setengah kosong (*density* rendah tapi *crowding* tinggi).

Stokols (dalam Sarwono, 1995, h. 77) menyatakan bahwa *density* adalah kendala keruangan (*spatial constraint*), sedangkan *crowding* adalah respons subjektif terhadap ruang yang sesak (*tight space*).

Kepadatan memang merupakan syarat yang diperlukan untuk timbulnya persepsi kesesakan, tetapi bukanlah syarat yang mutlak harus ada. Misalnya pada pertandingan sepak bola di lapangan atau stadion, walaupun kepadatannya tinggi, individu tidak merasa sesak. Kesesakan baru terjadi jika ada gangguan atau hambatan tertentu dalam interaksi sosial atau dalam usaha pencapaian suatu tujuan. Misalnya jika individu harus berkompetisi untuk mendapat tempat duduk untuk melihat permainan tim sepak bola kebanggaan secara langsung atau tidak bisa berenang dengan leluasa di kolam renang umum yang penuh dengan pengunjung.

Para peneliti yang mempelajari pengaruh rasa sesak menyimpulkan perlunya membedakan ukuran kepadatan populasi yang objektif dengan perasaan sesak yang subjektif (Stokols dalam Sears, 1994, h. 229). Kepadatan sosial adalah jumlah orang yang secara objektif berada dalam suatu ruang tertentu. Kepadatan dapat diukur melalui jumlah orang per kaki persegi. Rasa sesak adalah perasaan sempit dan tidak memiliki cukup ruang yang bersifat subjektif. Berdasarkan definisi itu, kepadatan bisa bersifat menyenangkan, tetapi kesesakan selalu bersifat negatif dan tidak menyenangkan. Rasa sesak adalah keadaan psikologis yang menekan dan tidak menyenangkan, yang dikaitkan dengan keinginan untuk memperoleh lebih banyak ruang daripada yang telah diperoleh.

Altman (1975, h. 152-153) membagi kepadatan menjadi kepadatan sosial dan kepadatan ruang. Di sebuah ruang pertemuan yang padat dengan pengunjung, misalnya, kepadatan itu bisa disebabkan persepsi bahwa jumlah undangan terlalu banyak untuk

ruangan itu (kepadatan sosial). Reaksi individu terhadap kedua jenis kepadatan itu bisa berbeda. Dalam hal kepadatan ruang, reaksinya mungkin keluar dari ruangan dan mencari tempat lain di sekitar ruangan yang masih agak lega, sedangkan dalam hal kepadatan sosial mungkin individu akan pulang saja karena merasa bahwa jika tidak hadir dalam pertemuan itu tuan rumah juga tidak akan mencari-cari.

Altman juga membedakan kepadatan di dalam rumah (*inside density*) dan di luar rumah (*outside density*). Kepadatan di dalam rumah menunjuk pada jumlah individu per unit ruang dalam sebuah tempat tinggal sedang kepadatan di luar rumah menunjuk pada jumlah individu dalam unit ruang yang lebih luas seperti jalan misalnya.

Jadi kesesakan adalah keadaan psikologis yang bersifat subjektif yang dialami individu yang didasari oleh perasaan akan terlalu sedikitnya ruang yang tersedia dan adanya gangguan atau hambatan tertentu dalam interaksi sosial atau dalam usaha mencapai suatu tujuan.

2. Reaksi Kesekasan

Kesekasan biasanya menimbulkan stres secara fisik maupun psikis. Biasanya stres ini terjadi pada individu yang menyukai jarak antarpribadi yang lebar atau menyukai kesendirian. Menurut Gifford (1987, h. 179-183) Kesekasan yang dirasakan individu dapat menimbulkan reaksi-reaksi pada:

a. Fisiologis dan kesehatan

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kesekasan yang dialami dapat berdampak pada fisiologis tubuh seperti peningkatan tekanan darah dan denyut jantung. Hasil penelitian D'Atri; Epstein, Woolfolk & Lehrer serta Evans, (dalam

Gifford, 1987, h.179) menyatakan bahwa kepadatan yang tinggi mempengaruhi tekanan darah dan fungsi jantung. Evans meneliti subjek dengan jenis kelamin berbeda yang di tempatkan dalam ruangan yang sempit dan lapang selama tiga setengah jam, detak jantung dan tekanan darah responden diukur sebelum dan setelah eksperimen, ternyata diperoleh data terjadinya peningkatan denyut jantung dan tekanan darah dalam ruang dengan kepadatan yang tinggi, dibanding dengan ruang yang lapang. Selain peningkatan tekanan darah dan detak jantung, kesesakan yang dialami dapat menyebabkan penyakit fisik berupa psikosomatik seperti gangguan pencernaan, gatal-gatal bahkan kematian (Sarwono, 1995, h. 81)

b. Penampilan kerja

Reaksi kesesakan berkaitan dengan penampilan kerja tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Kepadatan yang tinggi lebih mempengaruhi pekerjaan yang bersifat kompleks daripada pekerjaan yang sederhana, selain itu individu yang yakin mampu menyelesaikan tugasnya dalam kepadatan yang tinggi tetap dapat menampilkan performa kerja yang lebih baik daripada individu yang tidak yakin dengan kemampuannya.

c. Interaksi sosial

Kepadatan yang tinggi mempengaruhi aspek tingkah laku sosial yakni ketertarikan sosial, agresi, kerja sama, penarikan diri, tingkah laku verbal dan non verbal bahkan humor. Kepadatan tinggi yang tidak diinginkan individu dapat menimbulkan dampak sosial yang negatif seperti ketertarikan sosial yang menurun, agresifitas yang meningkat, menurunnya kerja sama dan penarikan diri secara sosial. Penarikan diri ini diwujudkan dengan berbagai cara seperti

meninggalkan tempat, menghindari topik yang bersifat pribadi dalam perbincangan, mengucapkan kata-kata perpisahan, menunjukkan gerakan *defens* atau mempertahankan diri, menolak permintaan atau ajakan lawan bicara, menghindari kontak mata dan meningkatkan jarak antarpribadi.

d. Perasaan / afeksi

Kepadatan yang tinggi dapat menimbulkan emosi yang negatif seperti kejengkelan dan ketidaknyamanan akibat ruang yang didapat tidak sesuai dengan keinginan atau terhambatnya tujuan yang ingin dicapai karena kehadiran banyak orang. Emosi yang positif muncul apabila individu berhasil mengatasi rasa sesak dengan strategi penanggulangan masalah yang digunakan secara efektif.

e. Kendali dan strategi penanggulangan masalah

Kesesakan dapat menimbulkan kemampuan kontrol yang rendah, namun informasi yang jelas dan akurat berkaitan dengan situasi yang padat membantu individu memilih strategi penanggulangan masalah yang tepat untuk mengatasi kesesakan yang timbul akibat ruang yang padat. Kemampuan dalam mengembangkan strategi penanggulangan masalah pada tiap individu berbeda-beda dan dilakukan secara verbal maupun nonverbal yang pada akhirnya akan membantu individu dalam beradaptasi dengan situasi yang menimbulkan kesesakan.

3. Pengukuran Kesesakan

Kesesakan dalam penelitian ini diukur dengan skala kesesakan yang disusun berdasarkan aspek-aspek kesesakan oleh Gifford. Kesesakan mengacu pada faktor

internal dan eksternal. Kalb & Keating (dalam Gifford, 1987, h. 166) meneliti para pelanggan toko buku universitas dalam situasi yang ramai. Subjek penelitian diminta mengungkapkan situasi yang dialami. Responden tersebut menyatakan kesesakan mengacu pada perasaan negatif dalam diri yang timbul akibat keramaian yang terjadi (*internal focus*) dan di sisi lain kesesakan mengacu pada bagaimana keramaian itu terjadi atau lebih menunjuk pada faktor di luar diri (*external focus*).

Menurut Stokols dan Sundstrom (dalam Gifford, 1987, h. 167) kesesakan memiliki tiga aspek yakni:

- a. Aspek situasional, didasarkan pada situasi terlalu banyak orang yang saling berdekatan dalam jarak yang tidak diinginkan sehingga menyebabkan gangguan secara fisik dan ketidaknyamanan, tujuan yang terhambat oleh kehadiran orang-orang yang terlalu banyak, ruangan yang menjadi semakin sempit karena kehadiran orang baru ataupun kehabisan ide.
- b. Aspek emosional, menunjuk pada perasaan yang berkaitan dengan kesesakan yang dialami, biasanya adalah perasaan negatif pada orang lain maupun pada situasi yang dihadapi. Perasaan positif dalam kesesakan tidak dapat dipungkiri, namun perasaan ini hanya terjadi jika individu berhasil menangani rasa sesak dengan strategi penanggulangan masalah yang digunakan.
- c. Aspek perilaku, kesesakan menimbulkan respon yang jelas hingga samar seperti mengeluh, menghentikan kegiatan dan meninggalkan ruang, tetap bertahan namun berusaha mengurangi rasa sesak yang timbul, menghindari kontak mata, beradaptasi hingga menarik diri dari interaksi sosial.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesesakan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesesakan meliputi faktor individu, sosial dan fisik (Gifford, 1987, h. 169-176) :

a. Faktor individu

Faktor individu terdiri atas kepribadian, minat dan harapan-harapan individu. Faktor kepribadian meliputi kemampuan kontrol dalam diri individu. Kendali diri internal yakni keyakinan bahwa segala sesuatu yang terjadi lebih dipengaruhi oleh diri individu sendiri dapat membantu individu menghadapi stres akibat kesesakan yang dirasakan. Minat berkaitan dengan kecenderungan berafiliasi atau bersosialisasi. Individu yang memiliki ketertarikan terhadap individu lain dalam ruangan yang padat akan memiliki toleransi terhadap kesesakan yang lebih tinggi daripada individu yang tidak memiliki kecenderungan untuk berafiliasi dengan individu lain dalam ruang yang padat. Hal ini terlihat dalam penelitian Stuart Miller, dkk (dalam Gifford, 1987, h. 169) pada tahun 1971 yang menyatakan bahwa kecenderungan berafiliasi yang tinggi membantu individu menghadapi kepadatan yang tinggi daripada ketika harus menghadapi kepadatan yang tinggi seorang diri. Harapan atau prasangka juga mempengaruhi rasa sesak yang dirasakan, individu yang berharap penambahan orang baru hanya sedikit tidak terlalu merasa sesak dibanding individu yang menyangka penambahan orang baru dalam ruangan akan lebih banyak dari keadaan sebenarnya. Selanjutnya pengalaman pribadi akan mempengaruhi tingkat stres yang terjadi akibat kepadatan yang tinggi. Individu yang telah terbiasa dengan situasi yang padat

akan lebih adaptif dan lebih bersikap toleran dalam menghadapi kepadatan dalam situasi baru.

b. Faktor sosial

Faktor sosial antara lain kehadiran dan tingkah laku orang yang berjarak paling dekat, koalisi yang terbentuk dalam kelompok-kelompok kecil dan informasi yang diterima individu berkaitan dengan kesesakan yang dirasakan. Hambatan terhadap tujuan yang ingin dicapai dapat menimbulkan stres. Ketika kepadatan meningkat, privasi menjadi menurun sehingga individu harus berpikir keras untuk menghadapi situasi yang menekan, gangguan secara fisik meningkat dan kemampuan kontrol dapat berkurang. Faktor sosial lain adalah kualitas hubungan diantara individu yang harus berbagi ruang. Individu yang memiliki cara pandang yang sama akan merasa cocok satu sama lain dan lebih mudah menghadapi situasi yang padat, sementara informasi yang jelas dan akurat akan membantu individu menghadapi kesesakan yang dialami.

c. Faktor fisik

Faktor fisik meliputi keadaan ruang, bangunan, lingkungan, kota, dan arsitektur bangunan seperti ketinggian langit-langit, penataan perabot, penempatan jendela dan pembagian ruang. Menurut penelitian Baum, dkk (dalam Gifford, 1987, h. 176) pada tahun 1978, koridor yang panjang menimbulkan rasa sesak juga persaingan dan penarikan diri secara sosial, menurunkan kerja sama, dan menimbulkan kontrol diri yang rendah.

C. Hubungan antara Kesesakan dengan Kelelahan Akibat Kerja

Pada industri konveksi, kelelahan dapat terjadi pada karyawan yang merasa pekerjaan karyawan tersebut terlalu berat, terkesan monoton serta tidak adanya kenyamanan saat bekerja. Sikap tubuh yang salah, penggunaan tenaga yang berlebihan, penerangan yang kurang, pekerjaan yang membutuhkan perhatian, tingkat kebisingan dan ketegangan mental serta pekerjaan yang monoton dan membosankan dapat memicu berkembangnya kelelahan akibat kerja. (Ghiselli & Brown, 1955, h. 258-259)

Bekerja di industri konveksi terutama pada bagian penjahitan memerlukan sikap kerja yang cenderung statis, yakni duduk di depan mesin jahit hampir sepanjang jam kerja. Sikap kerja yang terus-menerus seperti sikap kerja karyawan bagian penjahitan ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan rutinitas kerja yang erat kaitannya dengan kelelahan akibat kerja.

Gejala kelelahan akibat kerja cukup beragam dan dirasakan secara subjektif oleh karyawan, sehingga rasa letih yang dialami karyawan hanya dapat diketahui dari keluhan yang diungkapkan karyawan itu sendiri. Menurut hasil wawancara terhadap tiga karyawan PT. Mondrian yang dilakukan pada tanggal 7 Agustus 2006 diperoleh keterangan bahwa karyawan mengalami kelelahan akibat kerja pada akhir jam kerja, yakni penat di bahu dan pinggang. Secara umum kelelahan ini ditandai dengan terjadinya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan gambaran kelelahan secara fisik.

Pada sikap kerja statis terjadi kontraksi otot yang kuat dan lama tanpa cukup kesempatan pemulihan dan aliran darah ke otot terhambat, akibatnya muncul berbagai keluhan akibat sikap kerja yang demikian. Keluhan yang sering muncul adalah nyeri dan pegal setelah bekerja seharian. Jenis keluhan yang dirasakan terutama adalah nyeri dan

pegal pada otot-otot punggung dan bahu. Keluhan ini jika dibiarkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja dan produktivitas individu yang bersangkutan (Oborne, 1995, h. 53)

Kelelahan akibat kerja selain dapat terjadi karena sikap kerja yang statis dalam waktu lama dan sikap kerja yang salah, juga dapat terjadi karena sarana kerja yang tidak ergonomis (Tarwaka, dkk, 2004, h. 113). Lingkungan kerja yang nyaman dan ergonomis akan membantu individu dalam mengurangi kelelahan yang timbul akibat kerja yang dilakukan. Ruang kerja yang mendukung aktivitas kerja serta tata letak yang teratur dan harmonis akan membantu memberikan kenyamanan saat individu bekerja.

Ruang kerja bagian penjahitan pada industri konveksi umumnya dipenuhi oleh barang dan manusia. Kondisi demikian dapat menimbulkan persepsi kepadatan, namun persepsi ini bersifat subjektif dan reaksinya berbeda-beda pada tiap individu. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh kepribadian, kondisi situasional dan sosial individu yang bersangkutan. Individu yang tidak mempersepsi ruang kerjanya terlalu padat tidak akan mengeluhkan masalah yang berkaitan dengan kepadatan, sementara individu yang mempersepsi ruangnya terlalu padat dapat merasa sesak sehingga timbul tegangan dalam diri individu tersebut yang mendorongnya untuk mengatasi ketidaknyamanan yang timbul dengan strategi penanggulangan masalah yang dimiliki.

Reaksi individu terhadap kesesakan cukup beragam, misalnya mengeluh, meninggalkan tempat hingga berusaha beradaptasi dengan mengubah lingkungan atau menyesuaikan diri. Apabila strategi penanggulangan masalah yang dilakukan berhasil mengatasi ketidaknyamanan yang timbul akibat rasa sesak yang dialami, akan muncul kemampuan adaptasi dalam ruangan padat yang menimbulkan kesesakan, tetapi apabila

strategi penanggulangan masalah yang dimiliki tidak mampu mengatasi ketidaknyamanan yang timbul, maka individu dapat mengalami tegangan kembali yang menguras tenaga dan pikirannya dan apabila hal ini terus dibiarkan individu dapat mengalami gangguan fisiologis maupun psikologis.

Gangguan fisiologis akibat kesesakan berupa kenaikan tekanan darah dan detak jantung, selain itu kesesakan dapat menimbulkan penyakit seperti gangguan dalam pencernaan. Secara psikologis individu dapat mengalami gangguan dalam penampilan kerja atau prestasi kerja yang menurun, suasana hati yang cenderung murung, berkurangnya keinginan menolong dan kecenderungan untuk melihat orang lain dari sisi buruk hingga gangguan mental (Suma'mur, 1994, h. 192).

Peningkatan tekanan darah yang merupakan akibat dari kesesakan yang dirasakan individu juga merupakan pertanda adanya kelelahan akibat kerja, namun indikasi ini bukan satu-satunya faktor yang menghubungkan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja. Salah satu faktor dalam lingkungan kerja individu adalah kondisi ruang. Kondisi ruang kerja yang padat dapat menimbulkan kesesakan. Apabila terjadi kesesakan, biasanya karyawan akan mengeluh karena adanya tegangan dalam diri. Prinsip homeostasis mendorong individu mencari pemecahan untuk mengatasi masalah yang dihadapi sehingga tegangan yang dirasakan mereda dan terjadi keseimbangan dalam tubuh, namun usaha penanggulangan masalah yang dilakukan kadang membutuhkan energi yang tidak sedikit. Pengeluaran energi oleh individu menjadi semakin besar, tidak saja untuk mencurahkan perhatian dan kemampuan saat bekerja namun juga untuk meredakan tegangan karena ketidaknyamanan yang dirasakan.

Ketidaknyamanan individu terkait dengan pekerjaan dan kondisi ruang kerja. Semakin karyawan menilai sesak terhadap kondisi ruang kerjanya maka semakin banyak strategi penanggulangan masalah yang dilakukan untuk mengatasi masalah yang timbul sehingga tingkat energi yang dikeluarkanpun semakin tinggi. Pengeluaran energi yang semakin besar akan mengganggu aktivitas kerja yang dilakukan dan berakibat timbulnya kelelahan. Proses ini berlangsung secara subjektif, dan berbeda tarafnya pada tiap individu.

Apabila karyawan menilai kondisi ruang kerjanya tidak mengakibatkan kesesakan, dalam arti karyawan merasa nyaman dengan kondisi ruang kerjanya maka semakin sedikit energi yang digunakan untuk mengatasi permasalahan yang timbul. Dapat dikatakan semakin rendah pula kelelahan akibat kerja yang dirasakan, dengan kata lain semakin karyawan merasa sesak maka semakin tinggi pula kelelahan akibat kerja yang terjadi dan sebaliknya semakin karyawan tidak merasa sesak maka semakin rendah pula kelelahan akibat kerja yang terjadi.

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas disusun hipotesis yakni ada hubungan positif antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi. Semakin karyawan merasa sesak maka semakin tinggi pula kelelahan akibat kerja yang terjadi dan sebaliknya semakin karyawan tidak merasa sesak maka semakin rendah pula kelelahan akibat kerja yang terjadi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu:

1. Variabel prediktor : Kesesakan
2. Variabel kriterium : Kelelahan akibat kerja

B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian

1. Kelelahan Akibat Kerja

Kelelahan akibat kerja adalah kondisi kelelahan yang dirasakan secara subjektif oleh individu akibat kerja fisik dan/atau mental secara berulang sehingga menyebabkan ketidaknyamanan, hilangnya kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh yang ditandai oleh adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik yang diukur dengan skala kelelahan yang dimodifikasi dari *subjective self rating test* dari *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) Jepang

2. Kesesakan

Kesesakan adalah perasaan subjektif yang bersifat menekan dan/atau tidak menyenangkan yang dirasakan subjek karena faktor keadaan, hubungan antar pribadi dan individu itu sendiri dikaitkan dengan keinginan untuk memperoleh lebih banyak ruang daripada yang telah diperoleh yang akan diukur dengan skala kesesakan berdasarkan aspek-aspek kesesakan dari Gifford.

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian penjahitan yang bekerja pada perusahaan konveksi PT. Mondrian. Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan populasi penelitian mempunyai anggota atau unsur yang homogen (Sugiyono, 2006, h. 57). Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan minimal SMA atau sederajat dengan alasan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan subjek mampu membaca dan memahami alat ukur yang diberikan.
2. Usia 20-30 tahun dengan alasan usia 20-30 tahun adalah usia produktif dalam bekerja. Perbedaan usia yang terlalu jauh dapat mengakibatkan perbedaan dalam respon jawaban yang diberikan.
3. Berjenis kelamin wanita, karena menurut penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kesesakan, terdapat perbedaan antara pria dan wanita dalam merespon kesesakan dan umumnya secara fisik pria lebih kuat dari wanita, selain itu mayoritas karyawan bagian penjahitan pada PT. Mondrian adalah wanita.

D. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yaitu:

1. Skala kelelahan akibat kerja yang dimodifikasi dari *subjective self rating test* dari *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) Jepang yang berisi pertanyaan tentang pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan gambaran kelelahan fisik.

2. Skala kesesakan disusun berdasarkan aspek-aspek kesesakan menurut Gifford (1987, h.167), bahwa kesesakan terdiri atas aspek situasional, emosional dan perilaku.

Skala kesesakan dan kelelahan akibat kerja yang disusun terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan yang *favourable* dan pernyataan yang *unfavourable*. Penyusunan skala menggunakan bentuk skala Likert. Subjek diminta untuk menyatakan sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam skala tersebut sesuai atau tidak sesuai dengan keadaan dirinya, cara penskoran untuk skala ini disesuaikan dengan jenis pernyataan.

Pada skala kelelahan akibat kerja, setiap pernyataan mempunyai empat alternatif jawaban yakni TP (tidak pernah), KD (kadang), SR (sering) dan SL (selalu). Pada pernyataan *favourable*, jawaban TP mendapat skor 1, KD mendapat skor 2, SR mendapat skor 3, dan SL mendapat skor 4, sebaliknya pada pernyataan *unfavourable*, jawaban TP mendapat skor 4, KD mendapat skor 3, SR mendapat skor 2 dan SL mendapat skor 1. Pada skala kesesakan setiap pernyataan mempunyai empat alternatif jawaban yakni STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), S (sesuai) dan SS (sangat sesuai). Pada pernyataan *favourable*, jawaban STS mendapat skor 1, TS mendapat skor 2, S mendapat skor 3 dan SS mendapat skor 4. Sebaliknya pada pernyataan *unfavourable*, jawaban STS mendapat skor 4, TS mendapat skor 3, S mendapat skor 2 dan SS mendapat skor 1.

Tabel 2.
Blue Print Skala Kelelahan Akibat Kerja

Aspek & indikator	No aitem		Jumlah aitem		Persentase
	F	UF	F	UF	
1. Pelemahan kegiatan					
a. Kepala terasa berat	12	27	8	2	33,33%
b. Lelah di seluruh badan					
c. Berat di kaki	25				
d. Menguap	16				
e. Pikiran kacau	5				
f. Mengantuk	18	21			
g. Ada beban di mata	1				
h. Gerakan canggung dan kaku	4				
i. Berdiri tidak stabil					
j. Ingin berbaring	24				
2. Pelemahan motivasi					
a. Susah berpikir	13	10	8	2	33,33%
b. Lelah untuk bicara	9				
c. Gugup					
d. Tidak berkonsentrasi					
e. Mudah lupa	7				
f. Kepercayaan diri berkurang	15	26			
g. Mudah cemas	22				
h. Sulit mengontrol sikap	8				
i. Tidak tekun dalam bekerja	20				
j. Minat yang kurang	23				
3. Kelelahan fisik					
a. Sakit di kepala	2	6	9	1	33,33%
b. Kaku di bahu	11				
c. Nyeri dipunggung	3				
d. Sesak napas					
e. Haus	29				
f. Suara serak	17				
g. Merasa pening	19				
h. Spasme di kelopak mata	30				
i. Tremor pada anggota badan	28				
j. Merasa kurang sehat	14				
Total	25	5	25	5	100%

Tabel 3.
Blue Print Skala Kesusakan

Aspek & indikator	No aitem		Jumlah aitem		Persentase
	F	UF	F	UF	
1. Situasional					
a. Tujuan terhambat	15	25	7	3	33,33%
b. Terganggu karena kehadiran orang baru					
c. Terganggu oleh suasana yang hiruk pikuk	1	21			
d. Kehabisan ide	9				
e. Gangguan fisik	8				
f. Terganggu oleh kondisi ruang yang sempit		26			
g. Kurangnya jendela	10				
h. Terganggu oleh penambahan jumlah mesin					
i. Situasi yang tidak nyaman	18				
j. Terganggu oleh jarak yang berdekatan	27				
2. Emosional					
a. Perasaan negatif terhadap orang lain	3	23	8	2	33,33%
b. Perasaan negatif terkait dengan strategi penanggulangan masalah					
c. Tertekan	14	11			
d. Koalisi menurun					
e. Berkurangnya toleransi	24				
f. Berkurangnya afiliasi	16				
g. Kebutuhan <i>privacy</i>	20				
h. Semangat kerja menurun	13				
i. Suasana hati (<i>mood</i>) yang buruk	6				
j. Mudah tersinggung	29				
3. Perilaku					
a. Mengeluh	2	12	9	1	33,33%
b. Menghentikan kegiatan					
c. Menghindari kontak mata	17				
d. Meninggalkan ruangan	19				
e. Tidak ada inisiatif mengubah lingkungan atau diri sendiri	22				
f. Kehilangan rasa humor	4				
g. Tidak leluasa berinteraksi	7				
h. Terlibat konflik dengan orang lain	30				
i. Menarik diri	28				
j. Ceroboh saat bekerja	5				
Total	24	6	24	6	100%

E. Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linier sederhana dengan bantuan teknik *Statistical Package for Social Science* versi 12.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian dilakukan untuk mengetahui letak dan situasi lokasi penelitian yang akan dilaksanakan. Orientasi kancan penelitian ini didukung oleh *survey* awal. Peneliti melakukan *survey* awal ke lokasi PT. Mondrian di Jl. KH. Hasyim Ashari No. 171 By Pass Mojayan Klaten. *Survey* awal dilakukan dengan kepala bagian personalia dan tiga orang karyawan bagian penjahitan PT. Mondrian pada tanggal 7 Agustus 2006. *Survey* awal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai situasi dan kondisi di lingkungan kerja PT. Mondrian serta jumlah karyawan bagian penjahitan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil untuk *try out* dan penelitian.

PT. Mondrian merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri konveksi dan didirikan pada tanggal 19 Desember 1992 oleh Bapak Hartono, Bapak Hari Pramono, Bapak Bambang Dwi Purnomo, Bapak Endro Sutopo dan Ibu Fr. Kiswari. Perusahaan ini menjadi badan usaha yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas) dan disahkan oleh Departemen Perdagangan dan Pemda Tingkat II Kabupaten Klaten dibawah pimpinan Bapak Hari Pramono.

Berdirinya perusahaan konveksi PT. Mondrian dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa Indonesia adalah negara tropis yang mempunyai suhu rata-rata yang cukup panas setiap tahunnya, sehingga kebutuhan akan busana kasual dan elegan yang memungkinkan

pemakainya untuk dapat leluasa beraktivitas diprediksi semakin meningkat. Salah satu pilihan diantara sekian banyak model pakaian yang memiliki kriteria diatas adalah *T-shirt* atau kaos *oblong*. Modelnya yang sederhana memungkinkan pemakainya bergerak dengan leluasa, selain itu karakter bahan yang mudah meresap keringat akan sangat cocok dikenakan ketika pemakainya sedang beraktivitas ekstra. Kenyataan lain yang mendukung berdirinya perusahaan adalah tersedianya tenaga kerja ahli di bidang konveksi yang cukup memadai di daerah Klaten dan sekitarnya. Berbekal keyakinan akan potensi eksternal yang ada dan juga potensi internal berupa modal dan pengalaman berkecimpung di dunia konveksi akhirnya para pendiri perusahaan ini sepakat untuk mendirikan perusahaan konveksi yang kemudian diberi nama “Mondrian”.

Pertimbangan perusahaan dalam memilih nama Mondrian sebagai nama perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Nama “Mondrian” diambil dari nama seorang pelukis besar seangkatan dengan Leonardo Da Vinci, nama lengkapnya adalah Piet Mondrian
2. Nama “Mondrian” mudah dibaca, mudah dikenal dan mudah diingat oleh konsumen yang mempunyai hubungan langsung atau tidak langsung dengan aktivitas perusahaan.
3. Nama “Mondrian” diambil dari nama pelukis besar yang pengagumnya tersebar di seluruh dunia karena lukisannya yang sangat indah, maka diharapkan “Mondrian” mampu memproduksi barang yang sangat indah sehingga digemari oleh banyak orang.

Perusahaan konveksi PT. Mondrian memiliki tiga bangunan. Bangunan I digunakan untuk kegiatan produksi dan pemasaran, bangunan ini merupakan kantor pusat

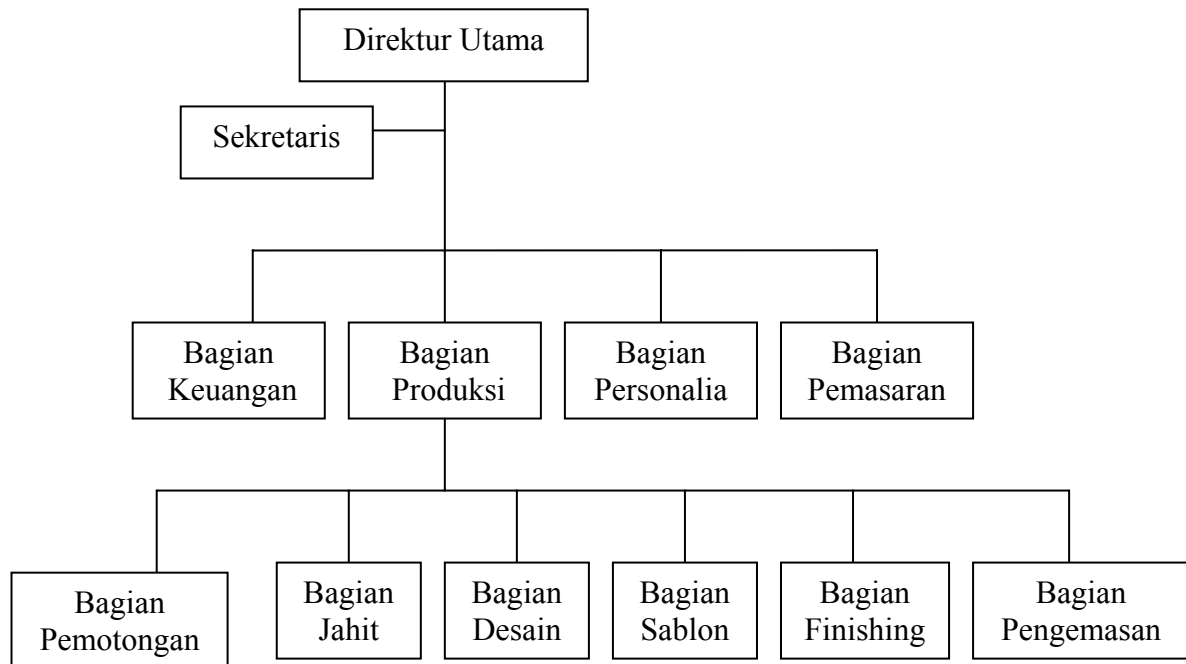
dan berukuran paling besar, termasuk di dalamnya kantor direktur dan stafnya, kantin yang digunakan untuk makan siang bersama, pos satpam dan sebuah toko bagi konsumen yang ingin membeli atau memesan produk kaos dan pakaian olahraga. Bangunan II digunakan untuk bagian keuangan, administrasi dan umum, sedangkan bangunan III merupakan area parkir kendaraan karyawan.

Perusahaan konveksi PT. Mondrian didirikan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik bagi pihak perusahaan, karyawan dan lingkungannya. Secara lebih rinci, tujuan didirikannya perusahaan ini adalah:

1. Memperoleh keuntungan dan nilai tambah bagi perusahaan, karyawan dan konsumen.
2. Membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat, khususnya bagi masyarakat sekitar lokasi perusahaan dan masyarakat luas pada umumnya.
3. Meningkatkan produksi dalam rangka memenuhi kebutuhan akan busana kasual yang kreatif dan inovatif sesuai dengan salah satu jargon dari perusahaan ini yang sudah familiar di masyarakat yaitu kaos peka jaman.

Struktur organisasi bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan merupakan unsur penting untuk memudahkan pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab setiap anggota organisasi, juga untuk menjelaskan masing-masing tugas dari setiap anggota organisasi.

Struktur organisasi perusahaan PT. Mondrian adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Struktur Organisasi Perusahaan Konveksi PT. Mondrian Klaten

Bagian penjahitan merupakan salah satu unit yang berada di bawah bagian produksi. Bagian penjahitan bertanggung jawab kepada kepala bagian produksi dan melakukan proses pembuatan kaos dan pakaian olah raga dengan bantuan mesin jahit. Karyawan bagian penjahitan berjumlah 660 orang yang terdiri atas karyawan tetap dan karyawan harian. Karyawan tetap adalah karyawan yang telah diangkat sebagai karyawan tetap perusahaan dan mendapat gaji bulanan, sedangkan karyawan harian adalah karyawan yang belum diangkat sebagai karyawan tetap, namun telah dipekerjakan secara rutin dan digaji secara harian. Pembayaran gaji untuk karyawan harian dilakukan setiap hari Sabtu.

Beberapa pertimbangan penelitian ini dilakukan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian adalah :

- a. Adanya izin dari pihak perusahaan konveksi PT. Mondrian Klaten untuk melakukan penelitian.
- b. PT. Mondrian belum pernah digunakan sebagai kancha penelitian mengenai hubungan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja.
- c. Karyawan bagian penjahitan PT. Mondrian memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian dan jumlahnya memadai.
- d. Adanya pertimbangan dari peneliti berdasarkan *survey* awal, observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa PT. Mondrian memiliki pertumbuhan yang cukup pesat dalam industri konveksi.
- e. Adanya fenomena kelelahan dan kesesakan yang terungkap dari hasil wawancara pada karyawan bagian penjahitan PT. Mondrian Klaten. Kelelahan terutama dirasakan dalam bentuk nyeri dan kaku pada beberapa bagian tubuh serta persepsi ruang yang penuh pada beberapa karyawan bagian penjahitan.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum dilaksanakan suatu penelitian, perlu diadakan persiapan terlebih dahulu. Persiapan tersebut membantu jalannya penelitian. Persiapan yang dilakukan meliputi persiapan perijinan dan persiapan alat ukur penelitian yang akan digunakan dalam penelitian.

a. Persiapan Perijinan

Persiapan perijinan dimulai dengan mengajukan surat izin *survey* awal dari Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang yang ditujukan kepada

pimpinan PT. Mondrian Klaten. Setelah dipelajari, pihak PT. Mondrian Klaten memberikan ijin untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian.

Setelah melakukan *survey* awal, peneliti meminta surat permohonan pengantar penelitian dari Program Studi Psikologi untuk melakukan *try out* dan penelitian, dengan nomor surat 1367/J07.1.16/AK/2006, tanggal 16 Oktober 2006. Surat ini ditujukan kepada pimpinan PT. Mondrian Klaten sehingga peneliti dapat melakukan penelitian tentang hubungan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja di perusahaan tersebut.

b. Persiapan Alat Ukur.

Penyusunan alat ukur yang berupa skala diawali dengan penetapan definisi teoritis, aspek-aspek, dan indikator perilaku variabel penelitian, kemudian dibuat suatu definisi operasional untuk mendapatkan pengertian yang tepat dari variabel-variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu Skala Kesesakan dan Skala Kelelahan Akibat Kerja.

1. Skala Kesesakan

Skala Kesesakan disusun berdasarkan aspek-aspek situasional, emosional dan perilakuan. Skala ini terdiri dari 30 aitem.

2. Skala Kelelahan Akibat Kerja

Skala Kelelahan Akibat Kerja merupakan skala yang dimodifikasi dari *Subjective Self Rating Test* dari IFRC Jepang yang berisi pertanyaan tentang pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan gambaran kelelahan fisik. Skala Kelelahan Akibat Kerja ini terdiri dari 30 aitem.

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum digunakan untuk penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengetahui indeks daya beda atau indeks daya diskriminasi dari masing-masing skala dan tingkat kepercayaan alat ukurnya. Menurut Azwar (1999, hal. 13-14) uji coba terhadap aitem-aitem skala psikologi bertujuan untuk :

- a. Mengetahui apakah kalimat dalam aitem mudah dan dapat dipahami oleh responden sebagaimana yang diinginkan oleh penulis aitem.
- b. Memperoleh data jawaban dari responden yang akan digunakan dalam penskalaan.

Populasi penelitian dalam hal ini adalah karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian Klaten. Jumlah karyawan yang memenuhi kriteria penelitian, yakni berjenis kelamin wanita, berpendidikan minimal SMU atau sederajat dan berusia 20-30 tahun adalah 231 karyawan. Dengan menggunakan nomogram Harry King untuk menentukan ukuran sampel penelitian maka karyawan yang menjadi sampel penelitian adalah 127 karyawan. Tingkat kepercayaan sampel terhadap populasi yang digunakan adalah 95% (Sugiyono, 2006, h. 64) .

Uji coba dilakukan di PT. Mondrian. Kedua skala diujicobakan pada 77 karyawan bagian penjahitan yang merupakan bagian populasi penelitian. Sampel yang digunakan sebagai uji coba diberikan secara random. Uji coba dilakukan pada tanggal 20 – 25 November 2006

d. Analisis Daya Beda dan Reliabilitas Alat Ukur

Setelah uji coba dilaksanakan pada subjek penelitian, selanjutnya data mentah yang diperoleh dari uji coba tersebut ditabulasikan dan dikenai analisis uji daya beda aitem dan reliabilitas alat ukur. Hasil uji coba dianalisis berdasarkan nilai koefisien aitem

total (r_{ix}). Nilai koefisien korelasi aitem total memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual (Azwar, 2003, h. 64).

Korelasi aitem total biasanya menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2003, h.65). Semakin tinggi korelasi positif antara skor aitem dengan skor tes berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan tes keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya.

Hasil uji daya beda dan reliabilitas masing-masing skala akan dibahas berikut ini :

1) Skala Kelelahan Akibat Kerja

Skala Kelelahan Akibat Kerja untuk uji coba terdiri dari 30 aitem. Standar indeks daya beda minimal yang digunakan untuk memilih aitem adalah 0,3. Dengan demikian aitem dengan daya beda minimal 0,3 dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 12.0 didapatkan hasil indeks daya beda berkisar antara -0,375 sampai 0,584 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,800.

Setelah melakukan seleksi aitem berdasarkan standar minimum r_{ix} sebesar 0,3 dengan tiga kali putaran, maka diperoleh jumlah aitem Skala Kelelahan Akibat Kerja yang valid berjumlah 20 butir.

Daftar nomor-nomor aitem yang valid dan gugur dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.
Hasil Uji Coba Skala Kelelahan Akibat Kerja

No	Aspek	No aitem		Jumlah		Total
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Pelemahan kegiatan	4, 5, 12, 18, 24, 25	1, 16, 21, 27	6	4	10
2	Pelemahan motivasi	7, 8, 15, 20, 22, 23	9, 10, 13, 26	6	4	10
3	Kelelahan fisik	2, 3, 11, 14, 17, 19, 28, 30	6, 29	8	2	10
Jumlah				20	10	30

Berdasarkan hasil uji coba, aitem-aitem yang valid akan dipakai dalam penyusunan skala yang akan digunakan untuk penelitian. Aitem-aitem yang valid ini disusun dan diberi nomor baru. Sebaran butir aitem baru yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5.
Sebaran Nomor Aitem Skala Kelelahan Akibat Kerja untuk Penelitian

No.	Aspek	No aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Pelemahan kegiatan	4(2), 5(7), 12(9), 18(10), 24(18), 25(11)	-	6	30
2	Pelemahan motivasi	7(8), 8(6), 15(19), 20(16), 22(14), 23(20)	-	6	30
3	Kelelahan fisik	2(15), 3(17), 11(12), 14(4), 17(3), 19(5), 28(1), 30(13)	-	8	40
Jumlah		20	-	20	100

Ket: tanda () ditebalkan adalah nomor baru untuk aitem yang valid

2) Skala Kesesakan

Skala Kesesakan terdiri dari 30 aitem. Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 12.0 didapatkan indeks daya beda aitem sebelum seleksi aitem berkisar antara -0,183 sampai dengan 0,571 dengan angka reliabilitas sebesar 0,792.

Setelah melakukan seleksi aitem berdasarkan standar minimum r_{ix} sebesar 0,30 sebanyak dua kali putaran maka diperoleh jumlah aitem skala kesesakan yang valid berjumlah 20 butir.

Aitem-aitem yang valid dan gugur dalam Skala Kesesakan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 6.
Hasil Uji Coba Skala Kesesakan

No.	Aspek	No aitem		Jumlah		Total
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Situasional	8, 9, 15, 18, 26, 27	1, 10, 21, 25,	6	4	10
2	Emosional	3, 6, 13, 14, 16, 24, 29	11, 20, 23,	7	3	10
3	Perilaku	2, 4, 7, 12, 17, 19, 30	22, 28, 5	7	3	10
Jumlah		20	10	20	10	30

Berdasarkan hasil uji coba, aitem-aitem yang valid disusun kembali menjadi nomor baru dari butir-butir aitem skala kesesakan yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7.
Sebaran Nomor Item Skala Kesesakan untuk Penelitian

No.	Aspek	No aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Situasional	8(6), 9(8), 15(12), 18(5), 27(19)	26(15)	6	30
2	Emosional	3(10), 6(4), 13(1), 14(7), 16(17), 24(18), 29(20)	-	7	35
3	Perilaku	2(11), 4(2), 7(3), 17(16), 19(14), 30(13)	12(9)	7	35
Jumlah		18	2	20	100

Ket : tanda () ditebalkan adalah nomor baru untuk aitem yang valid

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Perusahaan konveksi PT. Mondrian Klaten Jawa Tengah pada tanggal 1 Desember 2006 sampai tanggal 5 Desember 2006. Pengambilan data dilakukan dengan mengisi skala yang dilakukan oleh karyawan bagian penjahitan yang memenuhi karakteristik sampel penelitian yang diinginkan, dengan didampingi oleh peneliti. Jumlah subjek penelitian adalah 127 dari 231 karyawan bagian penjahitan PT. Mondrian Klaten.

B. Subjek Penelitian

Pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling*, yakni pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan populasi penelitian mempunyai anggota atau unsur

yang homogen (Sugiyono, 2006, h. 57). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian penjahitan yang berpendidikan minimal SMA, berjenis kelamin perempuan dan berusia antara 20 sampai 30 tahun. Jumlah karyawan bagian penjahitan yang memenuhi karakteristik di atas adalah 231 subjek dari 660 karyawan bagian penjahitan. Penentuan jumlah subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan nomogram Harry King dan didapatkan 127 karyawan yang menjadi subjek penelitian dan 77 karyawan menjadi subjek uji coba. Tingkat kepercayaan sampel terhadap populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% (Sugiyono, 2006, h. 64).

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Regresi. Sebelum pengujian tersebut dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linieritas sebagai syarat dalam penggunaan analisis regresi.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan oleh suatu data agar dapat dianalisis. Pengujian hipotesis penelitian memakai analisis regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana mensyaratkan data yang memiliki distribusi normal dan adanya hubungan linear antara kedua variabel. Berikut ini disajikan uji normalitas dan uji linearitas data hasil penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas distribusi data merupakan asumsi yang harus dipenuhi

dalam statistik parametrik. Uji normalitas sebaran data penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov-Smirnov* variabel Kelelahan Akibat Kerja sebesar 0,791 dengan $p = 0,559$ ($p > 0,05$), yang berarti variabel Kelelahan Akibat Kerja memiliki data yang berdistribusi normal. Variabel Kesusakan juga memiliki distribusi data yang normal dengan skor *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,281 dengan $p = 0,075$ ($p > 0,05$).

b. Uji linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel tergantung dengan membentuk garis linear. Uji linearitas hubungan antara variabel Kelelahan Akibat Kerja dengan Kesusakan menghasilkan $F_{Lin} = 84,41057$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Keterangan tersebut menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel Kelelahan Akibat Kerja dengan Kesusakan, dengan demikian analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara Kesusakan dengan Kelelahan Akibat Kerja. Analisis regresi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan antara Kesusakan dengan Kelelahan Akibat Kerja melalui $r_{xy} = 0,635$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel Kesesakan dengan Kelelahan Akibat Kerja. Tidak adanya tanda negatif pada angka 0,635 menunjukkan arah hubungan yang positif, dalam artian semakin tinggi kesesakan akan membuat kelelahan akibat kerja relatif meningkat. Tingkat signifikansi sebesar $p < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan perusahaan konveksi PT. Mondrian dapat **diterima**.

Keterangan selanjutnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 8.
Rangkuman Analisis Regresi Variabel Penelitian

Model	Sum of square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	5445,762	1	5445,762	84,411	0,000
Residual	8064,396	125	64,515		
Total	13510,157	126			

Hubungan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi yang menunjukkan besarnya nilai konstanta dan variabel bebas yaitu kesesakan untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variabel tergantung, yaitu kelelahan akibat kerja melalui persamaan garis regresi. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = 12,114 + 0,671X$, yang berarti bahwa variabel kelelahan akibat kerja (y) rata-rata akan berubah sebesar 0,671 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel kesesakan (x)

Besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* adalah 0,403 sehingga diketahui koefisien determinasi penelitian ini sebesar 40,3%. Angka tersebut

dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini kesesakan memiliki sumbangan efektif sebesar 40,3% terhadap kelelahan akibat kerja. Dengan kata lain variabel kelelahan akibat kerja dapat dijelaskan oleh kesesakan sebesar 40,3%. Sisanya sebesar 59,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur secara empiris dalam penelitian ini.

3. Analisis Tambahan

Analisis tambahan dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada perbedaan kelelahan akibat kerja yang signifikan antar subjek penelitian berdasarkan masa kerja. Analisis tambahan dalam penelitian ini menggunakan Anova Satu Jalur. Anova Satu Jalur digunakan untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan antara subjek penelitian dengan masa kerja kurang dari satu tahun, antara satu sampai dua tahun dan karyawan dengan masa kerja lebih dari dua tahun. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) versi 12.0.

Hasil uji Anova Satu Jalur membuktikan bahwa terdapat perbedaan kelelahan akibat kerja antara karyawan bagian penjahitan dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan antara satu sampai dua tahun dengan karyawan bagian penjahitan dengan masa kerja lebih dari dua tahun. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai F hitung sebesar 8,762 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Hasil dari analisis tambahan di atas menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat kelelahan akibat kerja ditinjau dari masa kerja.

D. Deskripsi Sampel Penelitian

Berdasarkan skor yang dihasilkan, dapat dilihat gambaran umum mengenai kondisi kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada subjek yang diteliti. Gambaran umum tersebut dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9.
Gambaran Umum Skor Variabel Kesesakan dengan Kelelahan Akibat Kerja

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Kelelahan Akibat Kerja	Skor minimum	20	26
	Skor maksimum	80	73
	<i>Mean</i>	50	44,15
	Standar Deviasi	10	10,35
Kesesakan	Skor minimum	20	27
	Skor maksimum	80	73
	<i>Mean</i>	50	47,72
	Standar Deviasi	10	9,79

Setelah melihat skor-skor pada tabel di atas, maka akan dibuat kategorisasi sampel penelitian untuk masing-masing variabel penelitian yang didapatkan dari hasil penelitian. Tujuan kategorisasi adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategorisasi tersebut bersifat relatif, sehingga luasnya interval yang mencakup setiap kategorisasi adalah tergantung peneliti (Azwar, 1999, h. 107).

Kategorisasi disusun dalam lima kategori berdasarkan satuan deviasi standar hipotetik dalam tabel 9, dengan memperhitungkan rentangan angka-angka minimal dan maksimal teoritis. Adapun normanya dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 10.
Rentang Nilai Dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kelelahan Akibat Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategori Skor
$X \leq -1,5 \text{ SD}$	$x \leq 35$	Sangat rendah
$-1,5 \text{ SD} < x \leq -0,5 \text{ SD}$	$35 < x \leq 45$	Rendah
$-0,5 < x \leq +0,5 \text{ SD}$	$45 < x \leq 55$	Sedang
$+0,5 \text{ SD} < x \leq +1,5 \text{ SD}$	$55 < x \leq 65$	Tinggi
$+1,5 \text{ SD} < x$	$65 < x$	Sangat tinggi

Gambaran mengenai kelelahan akibat kerja pada subjek yang diteliti terlihat pada gambar di bawah ini :

Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
25 subjek	38 subjek	47 subjek	13 subjek	4 subjek
20	35	45	55	65
				80

Gambar 2.
Kategorisasi dan Distribusi Subjek Penelitian pada Variabel Kelelahan Akibat Kerja

Pada penelitian ini untuk variabel kelelahan akibat kerja, skor *mean* empirik yang diperoleh (44,15) lebih kecil daripada *mean* hipotetik (50) dengan standar deviasi skor hipotetik sebesar 10. Ini menandakan bahwa tingkat kelelahan akibat kerja pada 47 subjek berada dalam kategori sedang, yaitu pada rentang nilai antara 45 sampai dengan 55.

Gambaran mengenai kesesakan terlihat seperti di bawah ini:

Tabel 11.
Rentang Nilai Dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kesesakan

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategori Skor
$x \leq -1,5 \text{ SD}$	$x \leq 35$	Sangat rendah
$-1,5 \text{ SD} < x \leq -0,5 \text{ SD}$	$35 < x \leq 45$	Rendah
$-0,5 < x \leq +0,5 \text{ SD}$	$45 < x \leq 55$	Sedang
$+0,5 \text{ SD} < x \leq +1,5 \text{ SD}$	$55 < x \leq 65$	Tinggi
$+1,5 \text{ SD} < x$	$65 < x$	Sangat tinggi

Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
13 subjek	39 subjek	52 subjek	14 subjek	9 subjek
20	35	45	55	65
				80

Gambar 3.
Kategorisasi dan Distribusi Subjek Penelitian
pada Variabel Kesesakan

Variabel Kesesakan memiliki *mean* hipotetik sebesar 50 dan *mean* empirik sebesar 47,72. Berdasarkan karakteristik kategorisasi yang didapat, maka kesesakan pada 52 karyawan bagian penjahitan berada pada tingkat sedang dengan rentang nilai antara 45 sampai dengan 55.

BAB V

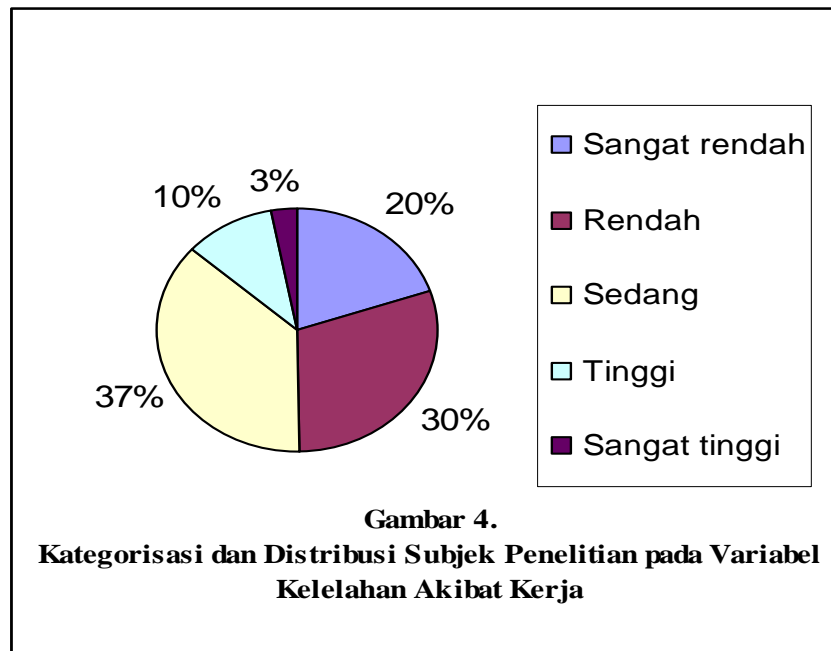
PENUTUP

A. Pembahasan

Pengujian Hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa ada hubungan yang nyata antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian Klaten sebagaimana ditunjukkan oleh angka korelasi $r_{xy} = 0,635$ dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Tidak adanya tanda negatif pada angka 0,635 mengindikasikan arah hubungan yang positif, yaitu semakin tinggi kesesakan pada karyawan bagian penjahitan di perusahaan konveksi PT. Mondrian, maka semakin tinggi kelelahan akibat kerja yang terjadi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kesesakan yang dialami karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian maka kelelahan akibat kerja akan relatif semakin rendah.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa ada hubungan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan perusahaan konveksi PT. Mondrian Klaten. Korelasi antara dua variabel tersebut signifikan dengan arah hubungan yang positif. Semakin tinggi kesesakan yang dirasakan oleh karyawan maka akan cenderung diikuti dengan semakin tingginya kelelahan akibat kerja.

Hasil penelitian berdasarkan analisis data dan kategori menyatakan bahwa kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian Klaten dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan diagram di atas, dari 127 subjek penelitian, diketahui bahwa pada saat dilakukan penelitian, 37% dari subjek penelitian memiliki kelelahan akibat kerja pada tingkat sedang (47 orang), 30% tergolong rendah (38 orang), 20% tergolong sangat rendah (25 orang), 10% tergolong tinggi (13 orang) dan 3% tergolong sangat tinggi (4 orang).

Aspek kelelahan akibat kerja yang paling menonjol berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian adalah gambaran kelelahan fisik. Dari aspek tersebut dapat terungkap bahwa ada beberapa fakta di lapangan yang menunjukkan adanya masalah muskuloskeletal atau penegangan otot yang dialami karyawan bagian penjahitan selain gejala umum kelelahan. Karyawan merasakan adanya keluhan seperti nyeri dan kaku pada bahu, punggung dan kaki terkait dengan sikap kerja yang dilakukan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Azami, dkk (2004, h. 487) yang menyatakan adanya masalah penegangan otot pada karyawan yang melakukan gerakan yang sama dan berulang secara terus menerus, terutama karyawan bagian penjahitan. Selanjutnya

penelitian yang dilakukan oleh Netrawati & Maladi (2001, h. 738-741) juga menyatakan hal yang sama yakni adanya keluhan nyeri pada anggota tubuh seperti bahu, punggung, betis dan lengan karena sikap kerja karyawan perusahaan garmen yang cenderung statis sehingga berakibat pada kelelahan.

Sikap kerja yang statis, yakni duduk di depan mesin jahit hampir sepanjang jam kerja dapat mengakibatkan keluhan berupa nyeri dan kaku pada beberapa bagian tubuh. Apabila keluhan tersebut tetap dibiarkan dikhawatirkan dapat mengganggu efisiensi dan produktivitas selama bekerja.

Kemampuan individu dalam bekerja adalah 8-10 jam perhari (Suma'mur, 1994, h. 176-193), namun efisiensi dan produktivitas kerja yang baik akan tercapai apabila individu bekerja selama 6-8 jam perhari. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan tersebut hanya akan mengakibatkan efisiensi dan produktivitas menurun serta kecenderungan timbulnya kelelahan, penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Pekerjaan menjahit yang dilakukan subjek selama delapan jam, memang menuntut sikap kerja yang statis, namun dengan melakukan sikap kerja yang benar selama jam kerja, kelelahan akibat kerja tidak akan bertambah dan mengganggu, karyawanpun mampu mencapai efisiensi dan produktivitas terbaik selama jam kerja.

Kata kelelahan menunjukkan keadaan yang berbeda-beda, tetapi semuanya berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Keadaan dan perasaan kelelahan adalah reaksi fungsional dari pusat kesadaran yaitu *cortex cerebri*, yang dipengaruhi oleh dua sistem antagonistik, yaitu sistem penghambat (inhibisi) dan sistem penggerak (aktivasi). Sistem penghambat terdapat dalam *thalamus* yang mampu menurunkan kemampuan manusia bereaksi dan menyebabkan kecenderungan untuk

tidur. Adapun sistem penggerak terdapat dalam *formation retikularis* yang dapat merangsang pusat-pusat vegetatif untuk konversi ergotropis dari peralatan dalam tubuh ke arah bekerja. Maka, keadaan individu pada suatu saat sangat tergantung pada hasil kerja dua sistem antagonistik dimaksud. Apabila sistem penghambat lebih kuat, individu berada dalam kelelahan, sebaliknya apabila sistem aktivasi lebih kuat, individu berada dalam keadaan segar untuk bekerja.

Kelelahan yang dialami individu tidak saja dapat terjadi pada akhir jam kerja di sore hari, tetapi dapat juga terjadi pada saat jam kerja bahkan sebelum bekerja. Aktivitas kerja yang dilakukan selama bekerja membuat subjek mengalami kelelahan, namun sikap kerja yang dilakukan juga dapat menyebabkan kelelahan. Sikap kerja subjek cenderung statis, sehingga menimbulkan keluhan seperti rasa nyeri dan kaku pada beberapa bagian tubuh. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa aspek yang paling menonjol dari kelelahan akibat kerja adalah gambaran kelelahan fisik. Dari gambaran ini diperoleh data adanya keluhan yang nampak dari hasil penelitian antara lain adanya rasa kaku dan nyeri pada bahu, punggung dan kaki. Keluhan ini merupakan gejala adanya kelelahan akibat kerja dan menjadi pertanda bagi subjek untuk mewaspadaai timbulnya kelelahan dan perlu dilakukannya tindakan pemulihan agar fungsi tubuh kembali normal. Apabila keluhan ini tidak segera diatasi maka gejala yang dialami akan semakin bertambah dan dapat mengganggu performansi dan kenyamanan bekerja, bahkan dapat menjadi kelelahan yang bersifat kronis.

Suma'mur (1994, h. 191-211) menyatakan kelelahan yang terjadi secara terus-menerus setiap hari dan tidak diikuti dengan penanganan yang tepat akan mengakibatkan kelelahan kronis yang juga sering disebut sebagai kelelahan klinis. Kelelahan ini terutama

terjadi pada individu yang mengalami konflik-konflik mental dan kesulitan-kesulitan psikologis. Gejala-gejala psikis yang muncul adalah perbuatan-perbuatan antisosial dan tidak cocok dengan sekitarnya, depresi, kurangnya tenaga serta kehilangan inisiatif. Tanda-tanda psikis ini sering disertai kelainan-kelainan psikosomatis seperti sakit kepala, vertigo, gangguan-gangguan fungsi paru-paru dan jantung, kehilangan nafsu makan, gangguan pencernaan dan tidak dapat tidur, sehingga cenderung berakibat pada meningkatnya absentisme terutama mangkir kerja jangka pendek karena kebutuhan istirahat yang lebih banyak atau meningkatnya angka sakit.

Kelelahan akibat kerja dapat terjadi karena beberapa faktor antara lain aktivitas yang dilakukan secara monoton, beban kerja dan waktu kerja yang berlebihan, keadaan lingkungan, keadaan kejiwaan (psikologis) dan keadaan gizi (Grandjean & Nurmianto dalam Tarwaka, dkk, 2004, h. 344) selanjutnya Anoraga (1993, h.47-48) menyatakan bahwa kelelahan akibat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain terlalu lama bekerja tanpa atau kurang istirahat, bekerja secara rutin tanpa variasi, lingkungan kerja yang buruk, konflik dan kurang terpenuhinya kebutuhan materi dan non materi.

Subjek melakukan aktivitas kerja yang cenderung monoton dan rutin tanpa variasi. Gerakan yang dilakukanpun cenderung sama dan berulang-ulang. Bila dalam jangka waktu yang lama individu terus-menerus melakukan gerakan yang sama maka sirkulasi darah menjadi terganggu, efisiensi kerja menjadi menurun dan individu tersebut menjadi cepat lelah.

Kelelahan akibat kerja juga dapat terjadi karena faktor psikologis. Seringkali karyawan yang tidak mengerjakan apapun merasa lelah. Hal ini dapat terjadi akibat adanya konflik mental. Konflik mental mungkin didasarkan atas pekerjaan individu itu

sendiri, rekan sekerja ataupun atasan, kejadian-kejadian di rumah tangga dan dalam pergaulan hidup di masyarakat. Konflik yang terjadi dengan rekan kerja dan atasan serta konflik yang terjadi dalam rumah tangga dan kehidupan bermasyarakat hendaknya dapat diselesaikan secara baik agar tidak mengganggu aktivitas kerja yang berujung pada kelelahan. Kelelahan juga dapat terjadi pada individu yang melakukan pekerjaan dengan motivasi yang kurang atau tanpa motivasi. Individu yang terpaksa bekerja karena tidak suka, dorongan kebutuhan dan adanya tekanan akan cepat menjadi lelah, sehingga melihat pekerjaan yang jumlahnya bertimbun akan menyebabkan timbulnya rasa lelah sebelum bekerja. Dengan demikian, untuk mengurangi tingkat kelelahan akibat kerja motivasi bekerja harus ditingkatkan agar semangat kerja lebih meningkat sehingga individu menjadi lebih tekun dalam bekerja. Faktor psikologis yang baik dan selalu diciptakan serta dibina akan membantu individu melalui masa-masa yang sulit, misalnya ketika mengalami stres kerja.

Faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat kelelahan akibat kerja pada karyawan adalah faktor lingkungan. Pengaruh lingkungan terhadap individu ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Cholidah, dkk (1996, h. 56-64) yang meneliti hubungan antara kepadatan dan kesesakan dengan stres pada remaja di Jakarta. Kondisi lingkungan yang padat dapat menimbulkan persepsi kesesakan dan mempengaruhi kondisi psikologis individu.

Salah satu faktor lingkungan yang mempengaruhi kelelahan akibat kerja adalah kondisi ruang kerja yang dipersepsi subjek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kelelahan pada karyawan bagian penjahitan melalui persepsi karyawan terhadap kondisi ruang kerja di bagian penjahitan. Kondisi ruang kerja yang buruk dan sarana

kerja yang tidak ergonomis dapat mengakibatkan kelelahan akibat kerja, sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman dan ergonomis akan membantu individu dalam mengurangi kelelahan yang timbul akibat kerja yang dilakukan. Ruang kerja yang mendukung aktivitas kerja serta tata letak yang teratur dan harmonis akan membantu memberikan kenyamanan saat individu bekerja.

Ruang kerja subjek merupakan sebuah ruang kerja terbuka tanpa sekat yang terdiri atas dua bagian yang disebut *sewing*. *Sewing 1* merupakan ruang kerja yang menghasilkan kaos dan pakaian olah raga untuk keperluan ekspor, sedangkan *sewing 2* adalah ruang kerja yang menghasilkan kaos dan pakaian olah raga untuk keperluan dalam negeri. *Sewing 1* maupun *sewing 2* berisi mesin jahit, mesin obras dan mesin *overdeck* yang terletak membujur yang disebut *line*. Masing-masing *line* terdiri dari 25 mesin jahit dan tiga mesin obras serta dua mesin *overdeck* yang beroperasi setiap harinya. *Sewing 1* terdiri atas 13 *line* dan *sewing 2* terdiri atas sembilan *line*.

Kondisi ruang kerja yang padat oleh mesin dan manusia dapat menimbulkan persepsi kepadatan. Kesesakan merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap kondisi ruang kerjanya. Kondisi ruang kerja karyawan bagian penjahitan seperti dikemukakan di atas dapat menyebabkan persepsi kepadatan yang akan menghasilkan kesesakan, namun kesesakan ini bersifat subjektif, sehingga kesesakan yang dialami seorang karyawan belum tentu dialami oleh karyawan lain.

Gifford menyatakan bahwa kesesakan mungkin berhubungan dengan kepadatan yang tinggi, tetapi kepadatan saja tidak selalu menimbulkan kesesakan (1987, h. 165). Selanjutnya Fisher, dkk (1984, h. 216) menegaskan bahwa kesesakan adalah fungsi dari banyak faktor yang mencakup karakteristik individu dan situasi sosial. Karena kesesakan

merupakan perasaan subjektif maka persepsi mengenai kepadatan dalam sebuah ruang akan berbeda-beda pada tiap orang. Suatu kondisi kepadatan dapat mengakibatkan kesesakan, namun dapat pula tidak menimbulkan kesesakan. Kepadatan yang tinggi dipandang sebagai keadaan fisik yang mengandung sejumlah gangguan potensial (misalnya menyebabkan hilangnya kendali, stimulus yang berlebih, kurangnya kebebasan bergerak, kehilangan ide) yang penting atau tidaknya bagi individu dalam suatu situasi, tergantung pada karakteristik individu yang bersangkutan (seperti jenis kelamin, kepribadian dan usia); kondisi situasional (waktu dan kemunculan sumber stres lain) dan kondisi sosial (seperti hubungan dengan orang lain dan intensitas interaksi yang terjadi). Apabila aspek negatif dari kepadatan yang tinggi tidak mengganggu, maka lingkungan masih dapat dipersepsi dalam ambang yang masih dapat dikendalikan, sehingga fungsi tubuh masih tetap seimbang, dan tidak terjadi dampak negatif dari persepsi kepadatan yang timbul. Tetapi, apabila aspek kepadatan mengganggu bagi individu maka akan muncul dampak negatif dari persepsi kepadatan dan terjadilah kesesakan.

Kesesakan merupakan keadaan psikologis yang dicirikan oleh adanya stres dan gangguan motivasi yang membuat individu berusaha mengurangi ketidaknyamanan yang terjadi. Apabila strategi penanggulangan masalah yang dilakukan individu berhasil mengatasi kesesakan yang terjadi, maka akan muncul adaptasi atau penyesuaian. Individu tidak begitu mengalami dampak kesesakan atau dampak kumulatif lebih lanjut. Tetapi jika strategi penanggulangan masalah yang dilakukan tidak berhasil, maka kondisi stres akan terus berlangsung dan individu akan mengalami dampak kesesakan atau dampak kumulatif lebih lanjut seperti sakit.

Menurut Gifford (1987, h. 169-176) kesesakan dipengaruhi oleh faktor- individu, sosial dan fisik. Faktor individu terdiri atas kepribadian, minat dan harapan-harapan individu. Faktor kepribadian meliputi kemampuan kontrol dalam diri individu. Kendali diri internal yakni keyakinan bahwa segala sesuatu yang terjadi lebih dipengaruhi oleh diri individu sendiri dapat membantu individu menghadapi stres akibat kesesakan yang dirasakan. Minat berkaitan dengan kecenderungan berafiliasi atau bersosialisasi. Individu yang memiliki ketertarikan terhadap individu lain dalam ruangan yang padat akan memiliki toleransi terhadap kesesakan yang lebih tinggi daripada individu yang tidak memiliki kecenderungan untuk berafiliasi dengan individu lain dalam ruang yang padat. Hal ini terlihat dalam penelitian Stuart Miller, dkk (dalam Gifford, 1987, h. 169) pada tahun 1971 yang menyatakan bahwa kecenderungan berafiliasi yang tinggi membantu individu menghadapi kepadatan yang tinggi daripada ketika harus menghadapi kepadatan yang tinggi seorang diri. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Evans dan Lepore (dalam Bell, dkk, 2001 h. 322) pada tahun 1991 yang menyatakan bahwa individu yang mengalami kepadatan yang tinggi dan memiliki dukungan sosial yang rendah akan mengalami dampak kepadatan dengan bereaksi lebih negatif daripada individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi. Harapan atau prasangka juga mempengaruhi rasa sesak yang dirasakan, individu yang berharap penambahan orang baru hanya sedikit tidak terlalu merasa sesak dibanding individu yang menyangka penambahan orang baru dalam ruangan akan lebih banyak dari keadaan sebenarnya. Selanjutnya pengalaman pribadi akan mempengaruhi tingkat stres yang terjadi akibat kepadatan yang tinggi. Individu yang telah terbiasa dengan situasi yang padat akan lebih adaptif dan lebih bersikap toleran dalam menghadapi kepadatan dalam situasi baru.

Faktor sosial antara lain kehadiran dan tingkah laku orang yang berjarak paling dekat, koalisi yang terbentuk dalam kelompok-kelompok kecil dan informasi yang diterima individu berkaitan dengan kesesakan yang dirasakan. Hambatan terhadap tujuan yang ingin dicapai dapat menimbulkan stres. Ketika kepadatan meningkat, privasi menjadi menurun sehingga individu harus berpikir keras untuk menghadapi situasi yang menekan, gangguan secara fisik meningkat dan kemampuan kontrol dapat berkurang. Faktor sosial lain adalah kualitas hubungan diantara individu yang harus berbagi ruang. Individu yang memiliki cara pandang yang sama akan merasa cocok satu sama lain dan lebih mudah menghadapi situasi yang padat, sedangkan informasi yang jelas dan akurat akan membantu individu menghadapi kesesakan yang dialami.

Faktor fisik meliputi keadaan ruang, bangunan, lingkungan, kota, dan arsitektur bangunan seperti ketinggian langit-langit, penataan perabot, penempatan jendela dan pembagian ruang. Menurut Schultz & Schultz (2001, h. 294) ukuran suatu ruang kerja dapat mempengaruhi interaksi di antara para karyawan dalam ruang tersebut. Ruangan yang lebih kecil akan lebih menimbulkan kecenderungan berinteraksi di antara para karyawan, sebaliknya ruangan yang terlalu besar akan membuat interaksi lebih sedikit terjadi, sehingga hubungan yang dihasilkan lebih bersifat formal dan impersonal.

Desain ruang harus menunjang aktivitas yang sedang berlangsung di ruangan tersebut. Ruang kerja subjek yang berupa ruang terbuka dan tidak memiliki dinding yang membagi daerah kerja individu yang satu dengan individu yang lain memungkinkan subjek untuk dapat saling berhubungan dengan rekan sekerja secara lebih mudah, sehingga kecenderungan bersosialisasi dapat lebih mudah dilakukan daripada ruang kerja

bersekat. Kecenderungan untuk bersosialisasi dengan rekan sekerja dapat membantu subjek mengatasi gangguan kesesakan yang dialami.

Data hasil penelitian ini menyatakan bahwa 52 orang (41%) dari subjek penelitian berada pada kategori sedang, yaitu antara 45 sampai 55, 39 orang (31%) tergolong rendah, 14 orang (11%) tergolong tinggi, 13 orang (10%) tergolong sangat rendah dan 9 orang (7%) tergolong sangat tinggi. Kesesakan bersifat subjektif dan taraf yang dirasakan berbeda-beda pada tiap karyawan. Seorang karyawan dapat merasakan bahwa ruangan kerjanya terasa sesak sedang karyawan lain belum tentu merasakan hal yang sama. Adanya kondisi tersebut disebabkan antara lain karena faktor pribadi karyawan. Rata-rata karyawan bagian penjahitan telah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun di bidang konveksi dengan penataan ruang kerja yang terbuka berisi mesin dan manusia yakni sebesar 84,25 % dari seluruh subjek penelitian. Sisanya, sebesar 15,75 % memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Ruangan yang terbuka memudahkan subjek berhubungan dengan sesama rekan sekerja. Kecenderungan berafiliasi ini dapat digunakan subjek sebagai strategi dalam mengatasi kesesakan, selain itu pengalaman pribadi mempengaruhi tingkat stres yang terjadi akibat kepadatan yang tinggi. Subjek penelitian telah terbiasa dengan kondisi ruang kerja terbuka yang dipenuhi oleh mesin dan manusia sehingga telah muncul adaptasi atau penyesuaian terhadap situasi yang dialami dalam diri subjek, sehingga subjek menjadi lebih toleran dalam menghadapi situasi yang padat.

Dengan demikian, kondisi ruang yang padat dapat menimbulkan kesesakan yang akan mempengaruhi aktivitas kerja individu, sehingga pengeluaran energi saat bekerja menjadi semakin besar. Pengeluaran energi yang besar dapat menimbulkan kelelahan akibat kerja. Kelelahan akibat kerja yang dialami individu dapat dikurangi dengan

berbagai cara yang ditujukan kepada keadaan umum dan lingkungan fisik di tempat kerja. Setiap bentuk kelelahan akibat kerja yang muncul harus ditangani secara serius agar tidak menjadi kelelahan yang kronis. Penyebab terjadinya kelelahan juga harus diketahui secara tepat agar penanganan kelelahan dapat dilakukan secara optimal.

Berdasarkan penelitian Netrawati & Maladi (2001, h. 738-741) tingkat kelelahan akibat kerja dapat dikurangi dengan merubah sikap kerja yang statis menjadi sikap kerja yang lebih bervariasi atau dinamis, sehingga sirkulasi darah dan oksigen dapat berjalan normal ke seluruh anggota tubuh. Selanjutnya Suma'mur (1994, h. 192-193) menyatakan bahwa kelelahan akibat kerja dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja, penyediaan kamar-kamar istirahat, masa-masa libur dan rekreasi. Penerapan ergonomi dalam pengadaan tempat duduk, meja dan bangku-bangku kerja akan sangat membantu mengurangi kelelahan akibat kerja. Demikian pula organisasi proses produksi yang tepat. Selanjutnya usaha-usaha perlu ditujukan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja seperti mengatasi masalah yang terkait dengan kebisingan, tekanan panas, sirkulasi udara dan penerangan. Kenyamanan dalam bekerja akan membantu mengurangi kelelahan akibat kerja.

Monotoni dan tegangan yang seringkali muncul saat terjadi kelelahan akibat kerja, dapat dikurangi dengan penggunaan warna serta dekorasi pada lingkungan kerja, musik di tempat kerja dan waktu-waktu istirahat untuk latihan-latihan fisik bagi pekerja yang bekerja sambil duduk. Selain itu seleksi dan latihan bagi karyawan juga memegang peranan penting. Karyawan diseleksi menurut kemampuan dan tuntutan kerja, sehingga karyawan akan lebih mudah beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan masalah yang

timbul berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga perlu memperoleh informasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja.

Karyawan yang mengalami masalah yang mengganggu aktivitas kerja sehingga mengakibatkan kondisi cepat lelah saat bekerja, dapat menemui badan konseling perusahaan ataupun rekan sekerja. Masalah yang segera diatasi dan tidak berlarut-larut akan menyebabkan pikiran menjadi terang, timbulnya rasa gembira, rasa suka akan pekerjaan, dan kehidupan sosial yang baik, yang pada akhirnya mempengaruhi semangat dalam bekerja. Dengan demikian individu juga akan semakin tekun dalam bekerja sehingga diharapkan produktivitas kerja dapat pula ditingkatkan.

Hasil analisis data dengan menggunakan Anova Satu Jalur membuktikan bahwa terdapat perbedaan kelelahan akibat kerja antara karyawan bagian penjahitan dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan satu sampai dua tahun dengan karyawan bagian penjahitan dengan masa kerja lebih dari dua tahun. Nilai kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan antara satu sampai dua tahun berdasarkan analisis data lebih tinggi daripada nilai kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan dengan masa kerja lebih dari dua tahun.

Perbedaan nilai kelelahan akibat kerja yang terjadi pada karyawan bagian penjahitan dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan antara satu sampai dua tahun dengan nilai kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan dengan masa kerja lebih dari dua tahun dapat terjadi ketika karyawan berada pada fase penyesuaian diri ketika memasuki dunia kerja. Siswanto (1987, h. 73) menyatakan bahwa individu menyesuaikan diri dengan dunia kerja pada tahun pertama individu tersebut memasuki dunia kerja. Penyesuaian diri tersebut meliputi penyesuaian terhadap sifat dan jenis

pekerjaan, rekan sejawat dan para pimpinan serta lingkungan tempat kerja dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Santrock (1995, h. 281) menyatakan bahwa sebagian besar orang dewasa muda, terutama individu yang kurang mempunyai pengalaman kerja atau bahkan belum pernah bekerja ketika masih sekolah, sering mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diemban. Individu tersebut mungkin dihadapkan pada masalah dan kondisi yang belum pernah diantisipasi sebelumnya. Dari data penelitian mengenai umur subjek, diperoleh keterangan bahwa subjek dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan antara satu sampai dua tahun adalah individu dewasa muda yang belum lama memasuki dunia kerja. Bekerja di perusahaan konveksi merupakan pengalaman pertama bagi subjek di dunia kerja, sehingga subjek masih melakukan proses penyesuaian diri dengan jenis dan tuntutan kerja serta kondisi pabrik dan lingkungan pergaulan.

Selama masa penyesuaian, subjek tidak hanya menyesuaikan diri dengan tuntutan dan kondisi di tempat kerja saja, tetapi juga menyesuaikan diri dengan sikap kerja yang merupakan pengalaman yang belum pernah mereka dapatkan ketika masih di bangku sekolah. Dalam penyesuaian tersebut, individu mungkin mengalami kelelahan akibat kerja karena belum terbiasa dengan sikap kerja yang dilakukan.

Sebaliknya, karyawan bagian penjahitan dengan masa kerja lebih dari dua tahun telah melalui masa penyesuaian diri dan memiliki pengalaman kerja pada tahun-tahun pertama memasuki dunia konveksi. Penyesuaian dan pengalaman yang diperoleh dapat memunculkan keterbiasaan atau habituasi dalam diri subjek dengan sikap kerja dan tuntutan pekerjaan yang dilakukan, sehingga kelelahan akibat kerja tidak terlalu tinggi pada subjek dengan masa kerja lebih dari dua tahun.

Penelitian ini mengandung kelemahan yaitu tidak dilakukannya pengukuran denyut jantung yang merupakan cara pengukuran kelelahan secara objektif. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kesesakan yang dialami dapat berdampak pada fisiologis tubuh seperti peningkatan tekanan darah dan denyut jantung. Hasil penelitian D'Atri; Epstein, Woolfolk & Lehrer serta Evans, (dalam Gifford, 1987, h.179) menyatakan bahwa kepadatan yang tinggi mempengaruhi tekanan darah dan fungsi jantung. Evans meneliti subjek dengan jenis kelamin berbeda yang ditempatkan dalam ruangan yang sempit dan lapang selama tiga setengah jam, detak jantung dan tekanan darah mereka diukur sebelum dan setelah eksperimen, ternyata diperoleh data terjadinya peningkatan denyut jantung dan tekanan darah dalam ruang dengan kepadatan yang tinggi, dibanding dengan ruang yang lapang. Onishi (dalam Tarwaka, dkk, 2004, h. 276) melaporkan bahwa kerja dengan posisi duduk terus-menerus menyebabkan kontraksi otot menjadi statis dan denyut nadi meningkat sehingga diperlukan waktu pemulihan yang lebih lama daripada sikap kerja dinamis. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan tekanan darah dapat menjadi pertanda adanya kelelahan akibat kerja maupun kesesakan. Namun peningkatan tekanan darah tersebut bukan satu-satunya faktor yang menghubungkan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja. Penelitian ini mencoba melihat kelelahan secara subjektif melalui persepsi karyawan terhadap kondisi ruang kerja di bagian penjahitan.

Kendala yang muncul pada proses pengambilan data adalah waktu penelitian yang terbatas yakni hanya dapat dilakukan pada saat jam istirahat dan telah dikurangi waktu makan siang dan ibadah. Penelitian tidak dapat dilakukan pada saat jam kerja karena dikhawatirkan akan mengganggu proses produksi. Hal ini juga menjadi kendala tidak bisa

dilakukannya pengukuran kelelahan secara objektif. Menurut Suma'mur (1994, h. 190) kelelahan akibat kerja dapat diukur secara objektif dengan menggunakan *psychomotor test*, *flicker-fusion test* dan uji mental dengan *Bourdon Wiersma Test*, namun alat-alat tersebut sulit untuk didapatkan.

Kemampuan adaptasi atau penyesuaian terhadap kondisi ruang kerja dapat membantu mengatasi kelelahan akibat kerja yang dialami. Karyawan dapat mengenali dan mewaspadai tanda-tanda kelelahan dan melakukan upaya pencegahan sehingga kelelahan akibat kerja yang dialami tidak akan menimbulkan dampak negatif lebih lanjut dan mengganggu performansi kerja. Tindakan yang biasa dilakukan sebagai upaya pencegahan antara lain dengan melakukan gerakan-gerakan sederhana untuk mengendurkan otot-otot yang kaku atau berbaring sebentar pada waktu istirahat.

B. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hubungan positif dan signifikan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada perusahaan konveksi PT. Mondrian Klaten ($r_{xy} = 0,635$; $p = 0,000$).
2. Kesesakan memberi sumbangan efektif sebesar 40,3 % terhadap kelelahan akibat kerja. Sedangkan sisanya sebesar 59,7 % disumbang oleh faktor lainnya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan bagian penjahitan

Karyawan dianjurkan untuk mengenali dan lebih waspada terhadap tanda-tanda kelelahan yang timbul dan mengantisipasinya sejak dini sehingga tidak terbawa stres yang berkepanjangan yang dapat mengganggu produktivitas di tempat kerja serta memperbanyak interaksi dengan karyawan lain untuk mengurangi dampak kesesakan.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan disarankan untuk tetap memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja terkait dengan kondisi ruang, antara lain dengan melakukan manajemen pengendalian untuk mengurangi resiko kelelahan akibat kerja, seperti pemberian informasi mengenai sikap kerja yang baik dan diadakannya pelatihan-pelatihan yang akan membantu meningkatkan ketrampilan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, seperti proses penyegaran dan pemberian musik di tempat kerja, untuk mengurangi ketegangan otot. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan saran atau rujukan pentingnya mengenali tanda-tanda kelelahan sehingga diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang kelelahan akibat kerja disarankan untuk memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi kelelahan akibat kerja seperti beban kerja, waktu kerja yang berlebihan, keadaan psikologis dan gizi karyawan serta pengukuran objektif disamping pengukuran secara subjektif, serta dilakukannya studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah kelelahan akibat kerja dengan metode *check list* yang berisi daftar pertanyaan yang memuat keluhan fisik dan psikologis kelelahan akibat kerja. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk

meneliti kesesakan pada karyawan bagian penjahitan disarankan untuk lebih memperhatikan hal lain yang dapat diprediksikan dari kesesakan seperti koalisi dan hubungan yang terbentuk dalam situasi kesesakan dan jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Altman, I. 1975. *The Environment & Social Behavior, Privacy. Personal Space. Territory. Crowding*. Monterey: Brooks/Cole publishing company.
- Anastasi, A. 1993. *Bidang-bidang Psikologi Terapan* (Alih bahasa: Aryatmi dkk). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anoraga, P., & Widiyanti, N. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azami, E., Sejati, K., Arya, D., & Aditya. 2004. Analisis Faktor Kerja pada Pekerja Konveksi menggunakan Metode Rula. *Makalah*. Dipresentasikan pada Seminar Nasional Ergonomi 27 Maret 2004. Yogyakarta: Forum Komunikasi Teknik Industri & Perhimpunan Ergonomi Indonesia.
- Azwar, S. 1999. *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bell, P. A., Greene, T. C., Fisher, J. D., & Baum, A. 2001. *Environmental Psychology* (5th edition). Fort Worth: Harcourt, Inc.
- Cholidah, L., Ancok, D., & Haryanto. 1996. *Hubungan Kepadatan dan Kesusakan dengan Stres dan Intensi Prosocial pada Remaja di Pemukiman Padat. Psikologika, Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi. Nomor 1 Tahun I. 56-64.*
- Fisher, J. D., Bell, P. A., & Baum, A. 1984. *Environmental Psychology* (2nd edition). New York: CBS College Publishing.
- Fleishman, E. A. 1961. *Studies in Personnel & Industrial Psychology*. Illinois: The Dorsey Press, Inc.
- Ghiselli, E. E., & Brown, C. W. 1955. *Personnel & Industrial Psychology* (2nd edition). Tokyo: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Gifford, R. 1987. *Environmental Psychology*. London: Allyn & Bacon, Inc.
- Heimstra, N. W., & McFarling, L. H. 1978. *Environmental Psychology* (2nd edition). California: Brooks/Cole Publishing Company.

- Hoeksema-van Orden, C. Y. D., Gaillard, A. W. K., & Buunk, B. P. 1998. *Social Loafing Under Fatigue. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 75. No. 5. Page 1179-1190.*
- Jewell, L. N., & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern, Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi (Edisi 2)* (Alih bahasa: Pudjaatmaka, A. H & Meitasari). Jakarta: Penerbit Arcan.
- Kartono, K., & Gulo, D. 1987. *Kamus Psikologi*. Jakarta: Pionir Jaya.
- Matthews, G., Davies, D. R., Westerman, J., & Stammer, R. B. 2000. *Psychology Press*. Philadelphia: Taylor & Francis Group.
- McAndrew, F. T. 1993. *Environmental Psychology*. California: Wadsworth, Inc.
- Muchinsky, P. M. 1987. *Psychology Applied to Work, an Introduction to Industry & Organizational Psychology*. Chicago: The Dorsey Press.
- Myers, C. S. 1956. *Industrial Psychology*. London: Oxford University Press.
- Netrawati, I. E. A. O., & Maladi, T. 2001. Perbandingan Produktivitas Sikap Duduk Statis dan Berdiri Dinamis Ditinjau dari Upah pada Pekerja "Garment" di Denpasar. *Makalah*. Dipresentasikan dalam Seminar Nasional Ergonomi 27 Maret 2004. Yogyakarta: Forum Komunikasi Teknik Industri & Perhimpunan Ergonomi Indonesia.
- Nurmianto, E. 2003. *Ergonomi, Konsep Dasar dan Aplikasinya (Edisi 1)*. Surabaya: Penerbit Guna Widya.
- Oborne, D. J. 1995. *Ergonomics at Work. (3rd edition) Humans Factor in Design & Development*. Chicester: John Wiley & Sons Ltd.
- Samara, D. (2003, 11 Agustus). Duduk Lama Dapat Mengakibatkan Nyeri PinggangBawah...!.<http://www.kompas.com/kompascetak/0308/11/kesehatan/pers11htm>.
- Santrock, J. W. 1995. *Perkembangan Masa Hidup (Edisi 5)* (Alih bahasa: Chusairi, A & Damanik, J. M. S. W). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarwono, S. W. 1995. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia (diterbitkan bekerjasama dengan Program Pascasarjana Program Studi Psikologi Universitas Indonesia).
- Schultz, D., & Schultz, S. E. 2001. *Psychology & Work Today. (8th edition)*. New Jersey: Prentice Hall.

- Sears, D. O, Freedman, J. L & Peplau, L. A. 1994. *Psikologi Sosial* (Alih bahasa: Michael A). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Siswanto. J. 1987. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. 1994. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Tarwaka, Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. 2004. *Ergonomi untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja & Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Edisi 2). Jakarta: Balai Pustaka.
- Walgito, B. 2002. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. A. 1984. *Organizational Behavior & Personnel Psychology*. Illinois: Irwin.

LAMPIRAN

A

SKALA KELELAHAN AKIBAT KERJA DAN
SKALA KESESAKAN UNTUK UJI COBA

LAMPIRAN B

SEBARAN DATA SKALA KELELAHAN AKIBAT
KERJA HASIL UJI COBA

LAMPIRAN C

SEBARAN DATA SKALA KESESAKAN
HASIL UJI COBA

LAMPIRAN D

UJI DAYA BEDA DAN RELIABILITAS SKALA
KELELAHAN AKIBAT KERJA DAN SKALA
KESESAKAN

LAMPIRAN E

SKALA KELELAHAN AKIBAT KERJA DAN
SKALA KESESAKAN UNTUK
PENELITIAN

LAMPIRAN F

SEBARAN DATA SKALA KELELAHAN AKIBAT
KERJA HASIL PENELITIAN

LAMPIRAN G

SEBARAN DATA SKALA KESESAKAN
HASIL PENELITIAN

LAMPIRAN H

HASIL UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS
VARIABEL-VARIABEL PENELITIAN

LAMPIRAN

I

HASIL ANALISIS REGRESI VARIABEL
PENELITIAN

LAMPIRAN J

HASIL ANALISIS TAMBAHAN

LAMPIRAN K

NOMOGRAM HARRY KING

LAMPIRAN L

SURAT IJIN SURVEI – PENELITIAN & BUKTI
PENELITIAN

LAMPIRAN M

HASIL WAWANCARA DAN OBSERVASI

PENGANTAR

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa tingkat lima pada program studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang yang sedang mengerjakan tugas akhir. Dalam rangka pengerjaan tugas akhir tersebut, saya memohon bantuan dari Ibu/Saudari untuk memberikan informasi mengenai pengalaman bekerja Ibu/Saudari di perusahaan ini.

Kuesioner ini terdiri dari dua bagian dan berisi pernyataan yang berkaitan dengan pekerjaan anda. Jawaban yang anda berikan hanya untuk keperluan penelitian dan tidak mempengaruhi kinerja anda di perusahaan ini. Anda **tidak perlu menuliskan nama anda** sehingga **anda dapat leluasa** dalam memberikan jawaban yang jujur dan apa adanya. Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda dan **semua jawaban adalah benar, asalkan sesuai dengan diri anda**.

Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Fitri Zuhriyah

IDENTITAS SUBJEK

Pendidikan : Jenis kelamin :

Usia : Lama kerja :

PETUNJUK MENGERJAKAN

Pilihlah salah satu jawaban yang **paling sesuai** dengan diri anda dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Pilihan jawaban tersebut adalah:

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

Apabila anda ingin mengganti jawaban anda, berilah dua garis horizontal pada jawaban yang ingin diganti, kemudian silanglah jawaban anda yang baru.

Contoh:

TP	KD	SR	SL

Selamat mengerjakan

BAGIAN I

Berikut ini anda diminta memilih salah satu jawaban yang berkaitan dengan pengalaman kerja anda. Pilihlah jawaban yang **paling sesuai** dengan diri anda

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
1.	Lewat tengah hari mata saya terasa berat				
2.	Kepala saya pusing bila memikirkan pekerjaan yang harus saya selesaikan				
3.	Punggung saya terasa nyeri saat bekerja				
4.	Setelah duduk cukup lama saya perlu meluruskan kaki terlebih dahulu sebelum berdiri karena kaki saya seperti kram				
5.	Benang yang tiba-tiba kusut membuat pikiran saya jadi kacau				
6.	Saya tidak mengalami sesak napas walau pekerjaan menumpuk dan harus segera diselesaikan				

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
7.	Karena sibuk bekerja, saya tidak begitu ingat apa saja yang dikatakan teman barusan				
8.	Beban kerja yang meningkat serta pikiran yang tegang membuat saya mudah mengomel				
9.	Banyak <i>ngobrol</i> akan membuat saya lelah untuk bicara, jadi saya akan bicara seperlunya saja				
10.	Saya masih dapat bersikap tenang meski banyak orang mengkritik hasil pekerjaan saya				
11.	Bahu saya terasa kaku setelah beberapa lama bekerja				
12.	Lewat tengah hari, kepala saya terasa berat				
13.	Lebih baik melanjutkan pekerjaan daripada menanggapi teman yang sedang mengeluh tentang kenakalan anaknya				

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
14.	Saya butuh multivitamin agar tubuh saya tetap segar saat bekerja				
15.	Kritikan teman yang lebih senior membuat saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
16.	Saya tidak bisa menghindar untuk menguap saat bekerja				
17.	Karena kecapekan bekerja, suara saya jadi serak				
18.	Ada keinginan untuk memejamkan mata walau hanya sebentar saat tengah hari, tapi saya tetap meneruskan pekerjaan saya				
19.	Kepala saya sudah terasa pening begitu melihat banyaknya bahan jahitan yang harus segera saya selesaikan				
20.	Dengan imbalan yang saya peroleh sekarang ini, saya tidak merasa perlu untuk bekerja secara <i>ngoyo</i>				

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
21.	Saya tidak merasa <i>kliyeng-kliyeng</i> setelah bekerja berjam-jam, karenanya saya bisa langsung bangkit dan berdiri tanpa butuh pegangan apapun				
22.	Hati saya langsung resah begitu melihat hasil pekerjaan saya tidak sempurna hasil pekerjaan teman-teman				
23.	Kalau bisa, sebenarnya saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain				
24.	Ada keinginan untuk merebahkan diri walau hanya sebentar, tapi keinginan itu tidak pernah saya hiraukan				
25.	Kaki saya terasa berat digerakkan setelah lama duduk di depan mesin jahit				

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
26.	Saya tetap berkonsentrasi dan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan, meski teman-teman lain sudah selesai dan bersiap-siap untuk pulang				
27.	Badan saya tetap bugar meski saya bekerja sepanjang hari				
28.	Duduk seharian di depan mesin jahit bisa membuat tangan atau anggota badan lainnya gemetar sendiri				
29.	Akhir-akhir ini saya mudah merasa haus meski baru beberapa saat bekerja				
30.	Saya merasa <i>kedutan</i> setelah cukup lama memusatkan perhatian pada bahan yang saya jahit				

BAGIAN II

Berikut ini anda diminta memilih salah satu jawaban yang berkaitan dengan tempat kerja anda. Pilihlah jawaban yang **paling sesuai** dengan diri anda

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya sering terganggu dengan suara-suara di sekitar saya				
2.	Saya sering mengeluh mengapa pekerjaan serasa tidak ada habis-habisnya				
3.	Entah kenapa, akhir-akhir ini saya lebih mudah <i>uring-uringan</i> bila sedang berada di tempat kerja				
4.	Biasanya saya mudah tertawa bila sedang bercanda dengan teman-teman, tapi entah kenapa akhir-akhir ini tawa saya tidak bisa lepas, seperti terpaksa untuk tertawa				
5.	Karena ingin cepat selesai, saya menjadi kurang berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan				

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
6.	Tidak tahu kenapa, akhir-akhir ini saya <i>gampang moody</i> (suasana hati yang cenderung mudah berubah-ubah) bila sedang bekerja				
7.	Banyaknya orang di ruang ini, membuat saya tidak leluasa ketika mengobrol dengan teman, karena pasti ada orang lain yang mendengarkan pembicaraan kami				
8.	Saya jengkel karena tidak bisa bergerak dengan leluasa				
9.	Bila saya merasa <i>sumpek</i> , saya bingung apa yang harus saya lakukan				
10.	Saya akan senang apabila ada jendela lebar yang memungkinkan saya untuk menghirup udara segar setiap saat				

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
11.	Untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja, saya suka berkenalan dengan pekerja dari ruang atau pabrik yang berbeda				
12.	Menurut saya, bekerja itu harus tuntas, jadi meski <i>sumpek</i> , saya tetap meneruskan pekerjaan sampai selesai				
13.	Akhir-akhir ini, setiap bangun tidur dipagi hari, saya sering merasa malas untuk berangkat kerja, tapi karena butuh uang, maka saya tetap berangkat kerja				
14.	Saya tidak bisa bekerja dengan santai karena adanya ganjalan di hati				
15.	Saya merasa kurang leluasa dalam bekerja karena barang-barang di sekitar saya terlalu banyak				

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
16.	Entah kenapa, kadang saya malas bergabung dengan teman-teman dan ingin sendiri saja				
17.	Bila bekerja, saya menanggapi ucapan teman secara sambil lalu				
18.	Banyaknya orang di ruang ini membuat saya gerah				
19.	Untuk mengurangi kebosanan, saya suka mondar-mandir sebentar untuk mengambil benang atau perlengkapan jahit lain yang nantinya saya perlukan				
20.	Dulu saya suka berbagi cerita dengan teman-teman, tapi sekarang sebisa mungkin saya menghindar, agar tidak ditanyatanya masalah pribadi				

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
21.	Saya merasa nyaman bekerja meskipun ruangan penuh barang				
22.	Bila saya merasa sumpek saya akan diam saja sampai rasa sumpek itu hilang dengan sendirinya				
23.	Bersikap santai dalam bekerja membantu saya mengurangi rasa <i>sumpek</i>				
24.	Saya enggan meminjamkan gunting saya pada teman yang kurang akrab				
25.	Bertambahnya jumlah karyawan membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja				
26.	Saya tetap merasa nyaman untuk bekerja meskipun ada penambahan mesin di ruangan ini				

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

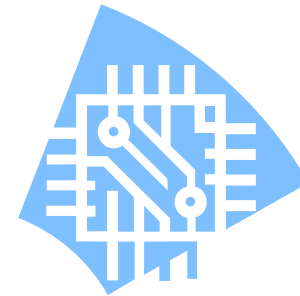
SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
27.	Sebetulnya saya merasa terganggu karena terlalu berdekatan dengan orang lain				
28.	Untuk mengurangi kesumpekan, saya mencari berbagai alasan untuk memisahkan diri dari teman-teman				
29.	Saya jengkel bila orang lain <i>ngerumpi</i> dan <i>ketawa-tawa</i> di belakang saya				
30.	Rasa <i>sumpek</i> bisa mendorong saya untuk perang mulut dengan teman yang membuat saya jengkel				

TELITI KEMBALI PEKERJAAN ANDA,
JANGAN SAMPAI ADA SOAL YANG
TERLEWATKAN

Terima kasih

KUESIONER



Disusun oleh:

Fitri Zuhriyah

M2A002039

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

SEMARANG

2006

Sebaran Data Skala Kelelahan Akibat Kerja Hasil Uji Coba

Aitem Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total
1	2	3	2	4	3	4	2	3	1	3	4	2	1	2	3	4	3	1	3	1	4	2	4	2	2	4	3	1	4	2	79
2	3	3	2	1	1	4	1	1	3	4	3	3	1	1	2	3	4	3	4	1	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	76
3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	3	2	68
4	2	1	2	1	1	4	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	1	1	1	2	4	3	1	2	1	53
5	2	3	2	2	3	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	72
6	3	4	3	2	3	4	2	3	1	2	4	3	3	1	1	4	3	3	3	2	4	2	1	2	2	4	3	3	4	3	82
7	2	2	2	1	2	4	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	3	3	2	1	57
8	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	77
9	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	1	2	2	3	1	3	1	71
10	3	2	2	1	3	4	2	3	3	3	1	1	3	3	2	1	1	2	2	1	4	2	3	1	1	4	2	1	3	1	65
11	3	2	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	67
12	2	1	4	3	3	4	1	1	1	4	4	1	1	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	76
13	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	90
14	4	2	4	3	2	3	1	1	1	3	2	1	3	2	2	4	3	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	69
15	4	2	3	2	3	4	2	2	2	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	84
16	2	4	3	3	4	4	1	2	4	3	3	2	1	2	1	4	4	2	2	1	4	1	1	2	1	4	1	2	3	1	72
17	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	1	3	4	4	3	1	3	4	1	4	3	3	1	74
18	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4	2	88
19	2	2	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	64
20	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	1	2	4	3	3	93
21	2	2	4	3	3	4	3	4	1	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	2	3	4	94
22	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	78
23	4	2	3	2	3	4	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	77
24	1	2	3	2	2	2	2	1	3	1	4	1	3	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	1	3	1	1	3	3	60
25	2	4	3	3	4	1	1	2	4	3	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	4	1	1	2	1	4	1	2	3	2	68
26	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	1	3	4	4	3	1	3	4	1	4	3	3	1	74
27	1	1	1	2	1	4	2	1	3	2	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	4	2	2	3	1	3	1	3	2	3	58
28	3	2	3	1	1	4	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	1	1	1	1	56
29	4	2	3	1	1	4	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	2	4	1	1	3	1	60
30	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	1	79
31	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	65
32	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	84
33	3	2	3	3	2	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	2	3	2	70

34	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	4	1	4	3	1	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	3	2	1	3	69
35	2	1	4	1	2	4	4	2	1	2	4	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	1	1	75
36	2	2	2	2	3	4	2	1	1	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	66	
37	2	3	2	1	4	4	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	3	2	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	1	66
38	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	81
39	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3	3	1	1	1	3	2	4	4	3	71
40	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	1	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	1	73
41	3	3	2	4	3	3	1	4	1	3	3	3	2	3	3	1	4	2	1	3	1	3	3	1	2	1	2	2	3	1	71
42	3	4	4	2	2	4	3	4	1	4	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	88
43	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	4	3	1	3	3	2	1	1	72
44	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	4	2	2	70
45	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	68
46	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	75
47	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	74
48	2	2	2	1	2	4	2	3	2	3	4	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	71
49	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	77
50	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	79
51	3	2	3	1	3	4	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	75
52	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	75
53	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	79
54	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	3	2	73
55	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	3	2	71
56	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	83
57	3	1	2	4	2	4	2	3	2	1	2	2	1	2	3	4	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	2	3	2	64
58	2	2	2	2	1	4	3	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	3	1	55
59	2	1	4	4	1	4	2	2	2	3	3	1	3	1	2	3	1	2	2	1	4	2	2	2	2	3	3	1	3	1	67
60	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	3	3	1	2	1	48
61	2	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	2	3	3	1	2	2	4	4	3	1	4	2	78
62	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	59
63	1	1	1	2	2	4	3	1	2	4	1	1	4	4	3	4	3	2	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	3	1	66
64	4	1	2	2	2	4	2	2	4	1	3	2	4	1	1	2	1	1	2	1	4	2	1	2	1	2	2	3	4	1	64
65	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	62
66	2	1	3	1	1	1	1	3	3	4	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	4	4	1	4	2	62
67	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	78
68	2	2	1	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	1	2	1	2	3	3	2	2	1	63
69	2	1	1	1	1	4	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	3	1	2	1	4	2	2	1	2	3	3	1	2	2	60

70	2	2	2	1	3	4	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	3	4	3	3	1	60
71	2	2	3	2	1	4	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	4	2	1	2	2	2	2	1	3	1	61
72	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	1	2	1	3	2	1	4	4	3	3	2	3	2	88
73	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	1	3	3	1	4	1	72
74	3	1	2	4	2	4	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	2	3	2	62
75	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	86
76	3	2	2	3	2	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	77
77	2	1	2	2	1	4	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	47

Sebaran Data Skala Kesesakan Hasil Uji Coba

Aitem Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total
1	2	3	3	3	2	3	2	1	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	1	2	4	3	2	2	3	4	83
2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	1	2	1	1	2	1	1	4	1	73
3	2	2	1	3	2	1	2	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	63
4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	1	1	3	2	1	3	3	2	2	2	4	2	3	1	4	1	2	1	1	2	61
5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	78
6	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	1	1	4	3	4	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	3	1	3	65
7	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	60
8	2	1	4	4	1	2	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	4	1	2	3	4	2	2	2	2	78
9	2	1	2	3	3	1	2	3	1	3	4	2	3	1	1	3	3	1	1	2	4	3	3	1	2	2	1	1	2	1	62
10	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	59
11	2	2	2	2	1	2	4	1	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	1	4	2	2	3	2	1	1	2	4	4	2	74
12	3	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	78
13	3	1	2	2	2	1	1	2	3	4	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	59
14	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	1	4	2	2	3	2	1	1	2	4	4	2	75
15	3	1	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	77
16	1	1	3	2	1	1	2	2	4	1	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	81
17	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	1	4	1	2	3	2	4	3	3	3	3	91
18	3	1	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	76
19	3	1	2	2	2	1	1	2	3	4	1	2	3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	61
20	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	77
21	2	4	4	4	1	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	82
22	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	77
23	3	1	2	2	2	4	4	2	3	4	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	66
24	1	2	1	3	2	3	2	1	4	3	3	1	1	2	3	2	1	4	2	3	3	4	4	3	4	2	2	1	2	2	71
25	1	3	4	2	1	1	2	2	4	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	89
26	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	1	4	1	2	3	2	4	3	3	3	3	92
27	1	1	2	1	2	2	3	1	2	4	3	1	1	4	1	2	2	1	2	4	1	4	1	2	1	1	2	2	4	1	59
28	2	2	1	2	1	2	2	2	3	4	1	1	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	1	4	1	72
29	2	2	1	3	2	2	4	1	3	4	1	1	3	4	2	3	3	2	4	2	4	2	1	2	2	1	2	4	2	1	70
30	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	1	3	2	2	3	4	4	2	97
31	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	69
32	1	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	1	2	1	1	2	1	1	4	1	74
33	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71

34	1	3	2	2	1	4	1	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	1	61
35	3	2	1	1	2	2	4	1	3	4	1	1	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	4	1	64
36	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	1	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	4	4	83
37	2	3	1	2	2	3	2	1	2	4	2	2	3	4	4	2	2	1	3	2	4	2	1	1	2	2	1	2	2	3	67
38	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	103
39	4	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	4	3	1	1	1	2	61
40	1	3	1	4	3	2	2	1	4	4	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	4	3	4	2	2	4	2	1	3	3	74
41	2	1	2	3	3	2	2	1	4	2	4	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	2	73
42	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	4	82
43	2	3	2	2	2	3	1	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	83
44	1	2	2	4	2	3	4	4	3	4	1	1	3	3	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	4	2	3	2	3	74
45	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	2	3	1	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	73
46	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	1	2	2	3	2	2	81
47	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	78
48	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	79
49	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	78
50	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	75
51	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	78
52	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	78
53	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	78
54	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	77
55	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	77
56	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	75
57	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	2	3	1	4	4	83
58	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	63
60	2	1	1	2	1	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	73
61	2	3	1	2	3	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	1	71
62	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	64
63	3	2	1	2	1	2	2	1	3	4	2	2	2	4	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	55
64	2	2	2	3	2	2	3	1	3	4	1	2	2	3	3	2	3	4	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	74
65	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	68
66	2	3	2	1	1	4	2	1	2	4	4	2	4	3	4	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1	2	3	69
67	1	3	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	77
68	2	3	1	2	1	2	2	2	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	65
69	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	64

70	2	2	1	1	2	3	1	1	2	4	4	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	53
71	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	4	2	2	2	1	1	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	58
72	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	70
73	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	69
74	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	1	2	2	2	3	1	4	4	85
75	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	1	1	1	2	3	4	79
76	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	77
77	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	71

Uji Daya Beda dan reliabilitas Skala Kelelahan Akibat Kerja

Putaran Pertama

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	2.48	.754	77
item2	2.19	.844	77
item3	2.58	.833	77
item4	2.26	.938	77
item5	2.23	.887	77
item6	3.49	.912	77
item7	2.09	.710	77
item8	2.19	.874	77
item9	2.14	.773	77
item10	2.68	.865	77
item11	2.91	.846	77
item12	2.26	.894	77
item13	2.17	.894	77
item14	2.14	1.035	77
item15	2.06	.713	77
item16	2.65	.823	77
item17	2.08	.957	77
item18	2.17	.865	77
item19	2.16	.828	77
item20	2.12	.973	77
item21	2.99	.851	77
item22	2.25	.797	77
item23	2.08	.984	77
item24	2.13	.784	77
item25	2.22	.898	77
item26	2.90	.836	77
item27	2.71	.930	77
item28	2.19	.960	77
item29	2.78	.772	77
item30	1.87	.833	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	68.70	94.528	.280	.796
item2	68.99	90.618	.490	.787
item3	68.60	90.007	.538	.785
item4	68.92	92.046	.349	.793
item5	68.95	90.260	.484	.787
item6	67.69	98.323	.003	.808
item7	69.09	94.110	.333	.794
item8	68.99	91.250	.430	.789
item9	69.04	104.538	-.375	.819
item10	68.51	98.753	-.017	.808
item11	68.27	89.517	.561	.784
item12	68.92	91.099	.428	.789
item13	69.01	96.960	.082	.804
item14	69.04	90.933	.365	.792
item15	69.12	93.236	.396	.792
item16	68.53	93.700	.303	.795
item17	69.10	90.621	.421	.789
item18	69.01	93.197	.315	.794
item19	69.03	89.368	.584	.783
item20	69.06	90.219	.435	.789
item21	68.19	99.738	-.074	.810
item22	68.94	93.614	.321	.794
item23	69.10	91.752	.344	.793
item24	69.05	91.760	.455	.789
item25	68.96	90.722	.449	.788
item26	68.29	98.523	-.001	.807
item27	68.47	93.621	.262	.797
item28	68.99	91.224	.385	.791
item29	68.40	94.638	.264	.796
item30	69.31	91.296	.453	.789

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.18	99.203	9.960	30

Putaran Kedua

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item2	2.19	.844	77
item3	2.58	.833	77
item4	2.26	.938	77
item5	2.23	.887	77
item7	2.09	.710	77
item8	2.19	.874	77
item11	2.91	.846	77
item12	2.26	.894	77
item14	2.14	1.035	77
item15	2.06	.713	77
item16	2.65	.823	77
item17	2.08	.957	77
item18	2.17	.865	77
item19	2.16	.828	77
item20	2.12	.973	77
item22	2.25	.797	77
item23	2.08	.984	77
item24	2.13	.784	77
item25	2.22	.898	77
item28	2.19	.960	77
item30	1.87	.833	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	44.65	78.836	.487	.848
item3	44.26	78.300	.533	.846
item4	44.58	79.114	.411	.851
item5	44.61	78.767	.463	.849
item7	44.75	81.794	.354	.853
item8	44.65	80.046	.386	.852
item11	43.94	77.535	.577	.844
item12	44.58	78.851	.453	.849
item14	44.70	77.923	.430	.850
item15	44.78	80.674	.442	.850
item16	44.19	83.185	.198	.858
item17	44.77	78.287	.451	.849
item18	44.68	80.301	.374	.852
item19	44.69	77.638	.584	.844
item20	44.73	77.859	.468	.848
item22	44.60	81.691	.313	.854
item23	44.77	79.181	.382	.852
item24	44.71	78.865	.529	.847
item25	44.62	79.106	.434	.850
item28	44.65	78.889	.412	.851
item30	44.97	79.236	.466	.849

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.84	86.844	9.319	21

Putaran Ketiga

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item2	2.19	.844	77
item3	2.58	.833	77
item4	2.26	.938	77
item5	2.23	.887	77
item7	2.09	.710	77
item8	2.19	.874	77
item11	2.91	.846	77
item12	2.26	.894	77
item14	2.14	1.035	77
item15	2.06	.713	77
item17	2.08	.957	77
item18	2.17	.865	77
item19	2.16	.828	77
item20	2.12	.973	77
item22	2.25	.797	77
item23	2.08	.984	77
item24	2.13	.784	77
item25	2.22	.898	77
item28	2.19	.960	77
item30	1.87	.833	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	42.00	75.421	.481	.850
item3	41.61	74.925	.525	.849
item4	41.94	75.509	.417	.853
item5	41.96	75.327	.459	.851
item7	42.10	78.357	.344	.855
item8	42.00	76.684	.375	.855
item11	41.29	74.259	.563	.847
item12	41.94	75.430	.448	.852
item14	42.05	74.234	.442	.852
item15	42.13	77.009	.453	.852
item17	42.12	74.920	.444	.852
item18	42.03	76.710	.378	.854
item19	42.04	74.196	.582	.847
item20	42.08	74.178	.481	.850
item22	41.95	78.287	.302	.857
item23	42.12	75.394	.399	.854
item24	42.06	75.351	.531	.849
item25	41.97	75.710	.427	.853
item28	42.00	75.053	.433	.852
item30	42.32	75.748	.465	.851

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.19	83.185	9.121	20

PENGANTAR

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa tingkat lima pada program studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang yang sedang mengerjakan tugas akhir. Dalam rangka pengerjaan tugas akhir tersebut, saya memohon bantuan dari Ibu/Saudari untuk memberikan informasi mengenai pengalaman bekerja Ibu/Saudari di perusahaan ini.

Kuesioner ini terdiri dari dua bagian dan berisi pernyataan yang berkaitan dengan pekerjaan anda. Jawaban yang anda berikan hanya untuk keperluan penelitian dan tidak mempengaruhi kinerja anda di perusahaan ini. Anda **tidak perlu menuliskan nama anda** sehingga **anda dapat leluasa** dalam memberikan jawaban yang jujur dan apa adanya. Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda dan **semua jawaban adalah benar, asalkan sesuai dengan diri anda**.

Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Fitri Zuhriyah

IDENTITAS SUBJEK

Pendidikan : Jenis kelamin :

Usia : Lama kerja :

PETUNJUK MENGERJAKAN

Pilihlah salah satu jawaban yang **paling sesuai** dengan diri anda dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Pilihan jawaban tersebut adalah:

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

Apabila anda ingin mengganti jawaban anda, berilah dua garis horizontal pada jawaban yang ingin diganti, kemudian silanglah jawaban anda yang baru.

Contoh:

TP	KD	SR	SL

Selamat mengerjakan

BAGIAN I

Berikut ini anda diminta memilih salah satu jawaban yang berkaitan dengan pengalaman kerja anda. Pilihlah jawaban yang **paling sesuai** dengan diri anda

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
1.	Duduk seharian di depan mesin jahit bisa membuat tangan atau anggota badan lainnya gemetar sendiri				
2.	Setelah duduk cukup lama saya perlu meluruskan kaki terlebih dahulu sebelum berdiri karena kaki saya seperti kram				
3.	Karena kecapekan bekerja, suara saya jadi serak				
4.	Saya butuh multivitamin agar tubuh saya tetap segar saat bekerja				
5.	Kepala saya sudah terasa pening begitu melihat banyaknya bahan jahitan yang harus segera saya selesaikan				

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
6.	Beban kerja yang meningkat serta pikiran yang tegang membuat saya mudah mengomel				
7.	Benang yang tiba-tiba kusut membuat pikiran saya jadi kacau				
8.	Karena sibuk bekerja, saya tidak begitu ingat apa saja yang dikatakan teman barusan				
9.	Lewat tengah hari, kepala saya terasa berat				
10.	Ada keinginan untuk memejamkan mata walau hanya sebentar saat tengah hari, tapi saya tetap meneruskan pekerjaan saya				
11.	Kaki saya terasa berat digerakkan setelah lama duduk di depan mesin jahit				
12.	Bahu saya terasa kaku setelah beberapa lama bekerja				

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
13.	Saya merasa <i>kedutan</i> setelah cukup lama memusatkan perhatian pada bahan yang saya jahit				
14.	Hati saya langsung resah begitu melihat hasil pekerjaan saya tidak sesempurna hasil pekerjaan teman-teman				
15.	Kepala saya pusing bila memikirkan pekerjaan yang harus saya selesaikan				
16.	Dengan imbalan yang saya peroleh sekarang ini, saya tidak merasa perlu untuk bekerja secara <i>ngoyo</i>				
17.	Punggung saya terasa nyeri saat bekerja				
18.	Ada keinginan untuk merebahkan diri walau hanya sebentar, tapi keinginan itu tidak pernah saya hiraukan				

TP : Tidak pernah terjadi pada diri anda

KD : Kadang terjadi pada diri anda

SR : Sering terjadi pada diri anda

SL : Selalu terjadi pada diri anda

No.	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
19.	Kritikan teman yang lebih senior membuat saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
20.	Kalau bisa, sebenarnya saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain				

BAGIAN II

Berikut ini anda diminta memilih salah satu jawaban yang berkaitan dengan tempat kerja anda. Pilihlah jawaban yang **paling sesuai** dengan diri anda

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Akhir-akhir ini, setiap bangun tidur dipagi hari, saya sering merasa malas untuk berangkat kerja, tapi karena butuh uang, maka saya tetap berangkat kerja				
2.	Biasanya saya mudah tertawa bila sedang bercanda dengan teman-teman, tapi entah kenapa akhir-akhir ini tawa saya tidak bisa lepas, seperti terpaksa untuk tertawa				
3.	Banyaknya orang di ruang ini, membuat saya tidak leluasa ketika mengobrol dengan teman, karena pasti ada orang lain yang mendengarkan pembicaraan kami				

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
4.	Tidak tahu kenapa, akhir-akhir ini saya <i>gampang moody</i> (suasana hati yang cenderung mudah berubah-ubah) bila sedang bekerja				
5.	Banyaknya orang di ruang ini membuat saya gerah				
6.	Saya jengkel karena tidak bisa bergerak dengan leluasa				
7.	Saya tidak bisa bekerja dengan santai karena adanya ganjalan di hati				
8.	Bila saya merasa <i>sumpek</i> , saya bingung apa yang harus saya lakukan				
9.	Menurut saya, bekerja itu harus tuntas, jadi meski <i>sumpek</i> , saya tetap meneruskan pekerjaan sampai selesai				

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
10.	Entah kenapa, akhir-akhir ini saya lebih mudah <i>uring-uringan</i> bila sedang berada di tempat kerja				
11.	Saya sering mengeluh mengapa pekerjaan serasa tidak ada habis-habisnya				
12.	Saya merasa kurang leluasa dalam bekerja karena barang-barang di sekitar saya terlalu banyak				
13.	Rasa <i>sumpek</i> bisa mendorong saya untuk perang mulut dengan teman yang membuat saya jengkel				
14.	Untuk mengurangi kebosanan, saya suka mondar-mandir sebentar untuk mengambil benang atau perlengkapan jahit lain yang nantinya saya perlukan				

STS : Sangat tidak sesuai dengan diri anda

TS : Tidak sesuai dengan diri anda

S : Sesuai dengan diri anda

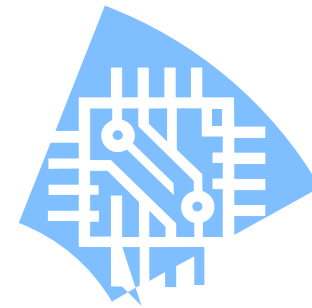
SS : Sangat sesuai dengan diri anda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
15.	Saya tetap merasa nyaman untuk bekerja meskipun ada penambahan mesin di ruangan ini				
16.	Bila bekerja, saya menanggapi ucapan teman secara sambil lalu				
17.	Entah kenapa, kadang saya malas bergabung dengan teman-teman dan ingin sendiri saja				
18.	Saya enggan meminjamkan gunting saya pada teman yang kurang akrab				
19.	Sebetulnya saya merasa terganggu karena terlalu berdekatan dengan orang lain				
20.	Saya jengkel bila orang lain <i>ngerumpi</i> dan <i>ketawa-tawa</i> di belakang saya				

KUESIONER

TELITI KEMBALI PEKERJAAN ANDA,
JANGAN SAMPAI ADA SOAL YANG
TERLEWATKAN

Terima kasih



Disusun oleh:

Fitri Zuhriyah

M2A002039

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2006

Sebaran Data Skala Kelelahan Akibat Kerja Hasil Penelitian

Aitem Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	2	3	4	2	2	2	4	1	2	2	1	3	1	1	4	1	3	2	1	1	42
2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	38
3	2	4	4	3	1	4	3	1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	51
4	1	1	2	4	1	1	2	4	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	37
5	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	4	54
6	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	46
7	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	4	2	48
8	2	2	1	2	2	2	1	4	2	3	2	2	1	3	2	2	2	4	2	3	44
9	3	2	2	1	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	49
10	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	4	2	2	1	47
11	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	33
12	3	1	1	4	2	2	3	1	1	3	2	4	1	2	2	1	3	3	2	1	42
13	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	45
14	1	1	1	4	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2	3	36
15	3	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	60
16	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
17	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	55
18	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	27
19	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	47
20	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	61
21	2	2	3	4	1	1	2	3	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	36
22	2	2	4	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	54
23	1	1	1	2	2	3	4	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	1	2	41
24	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	37
25	4	3	3	4	2	1	3	1	1	4	2	4	3	2	1	2	4	4	2	2	52
26	2	3	1	4	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	33
27	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40
28	2	3	4	2	2	1	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	48
29	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	47
30	2	4	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	63
31	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	37
32	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	34
33	4	1	1	1	3	2	2	4	2	3	2	4	1	4	1	4	4	3	2	4	52
34	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	44
35	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	47
36	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	31
37	2	2	3	4	2	1	1	2	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	51
38	3	4	4	2	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	61
39	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	51
40	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	63
41	1	1	2	2	2	3	4	2	3	1	4	4	2	1	3	3	3	2	2	2	47
42	1	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	4	2	1	2	40
43	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	46
44	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	1	3	2	4	2	40
45	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	37
46	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	4	1	1	33
47	2	3	4	2	4	1	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	55
48	2	4	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	38
49	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	48
50	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	73
51	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	26
52	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	42

53	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	41
54	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	3	4	2	4	54	
55	1	2	2	2	4	1	2	2	4	2	2	4	1	4	3	2	2	1	2	2	45	
56	2	2	2	4	3	2	1	3	3	1	2	4	3	2	3	2	4	4	1	3	51	
57	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	4	50	
58	1	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	46	
59	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	47	
60	4	3	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	58	
61	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	4	2	2	2	37	
62	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	28	
63	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	1	30	
64	2	1	3	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	36	
65	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	47	
66	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	37	
67	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	1	29	
68	2	4	3	4	2	4	3	4	4	1	4	4	2	2	3	1	4	4	2	1	58	
69	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	45	
70	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	72	
71	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	37	
72	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	47	
73	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	1	2	32	
74	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	4	1	1	33	
75	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	31	
76	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	28	
77	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	4	3	1	3	2	4	3	3	2	1	45	
78	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1	34	
79	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	49	
80	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	63	
81	2	4	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	38	
82	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	32	
83	2	3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	2	4	1	3	2	2	2	48	
84	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2	40	
85	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	50	
86	1	1	1	4	2	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	36	
87	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	4	3	2	2	1	3	1	2	3	38	
88	2	2	4	3	2	1	1	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	48		
89	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	47		
90	1	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	57	
91	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	53	
92	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	31	
93	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	51	
94	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	4	3	2	1	1	44	
95	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	44	
96	3	1	2	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	41	
97	4	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	4	49	
98	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	3	1	2	1	33	
99	4	3	1	4	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	46	
100	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	66	
101	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	41	
102	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	35	
103	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	64	
104	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	43	
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	26	
106	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	38	
107	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	68	

108	2	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	37
109	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	1	2	4	2	3	2	4	46
110	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	62
111	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	43
112	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	2	4	2	3	2	52
113	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	42
114	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	28
115	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	40
116	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	28
117	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	60
118	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	27
119	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	4	2	1	2	2	3	2	1	2	40
120	2	1	4	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	45
121	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	30
122	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	34
123	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	4	3	1	3	2	4	3	3	2	1	45
124	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	4	2	4	2	58
125	1	4	3	2	3	3	3	2	2	1	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	49
126	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	43
127	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	4	1	2	36

Sebaran Data Skala Kesesakan Hasil Penelitian

Aitem Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	4	2	2	1	3	2	4	4	2	3	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	59
2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	45
3	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	3	46
4	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	31
5	3	3	2	4	2	2	4	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	50
6	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	1	1	1	45
7	2	4	2	2	2	1	1	4	1	1	3	3	3	1	4	3	3	2	2	3	47
8	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	42
9	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	53
10	4	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	4	2	2	4	49
11	2	3	3	2	4	1	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	4	50
12	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	2	4	46
13	1	3	2	1	1	4	1	3	1	4	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	38
14	4	1	2	4	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	1	4	3	1	1	2	47
15	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	36
16	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	50
17	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	73
18	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	45
19	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	53
20	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	67
21	2	2	2	2	1	1	4	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	37
22	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	46
23	3	2	2	3	1	1	4	2	2	1	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	44
24	1	3	2	2	1	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	41
25	1	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	4	2	4	50
26	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	27
27	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	2	3	3	1	3	2	4	58
28	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	50
29	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	53
30	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	68
31	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	1	2	40
32	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	4	3	1	1	4	43
33	4	1	4	2	1	1	3	3	1	1	2	3	1	3	1	3	3	1	1	4	43
34	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	2	2	2	4	51
35	4	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	4	2	2	4	49
36	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	1	3	2	1	2	3	44
37	2	2	1	4	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	4	1	1	1	2	1	35
38	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	1	2	3	3	1	3	52
39	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	52
40	2	4	4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	66
41	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	45
42	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	53
43	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	48
44	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	3	1	1	4	38
45	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	38
46	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	30
47	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	4	4	1	1	4	52
48	4	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	61
49	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	53
50	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	69
51	3	2	3	2	2	4	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	50
52	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	46

53	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	42
54	4	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	1	57
55	3	3	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	35
56	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	52
57	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	67
58	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	51
59	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	52
60	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	1	3	3	2	2	4	3	3	3	57
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	39
62	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	1	34
63	3	3	4	2	2	1	4	3	1	1	2	2	1	4	1	3	3	2	2	2	46
64	3	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	33
65	4	4	2	2	2	2	3	4	2	4	1	2	2	3	4	4	2	2	2	2	53
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	44
67	3	2	2	2	2	2	4	3	1	1	2	3	1	3	4	3	3	2	2	4	49
68	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	45
69	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	53
70	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	70
71	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	43
72	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	48
73	1	1	3	2	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	36
74	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	30
75	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	37
76	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	42
77	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	67
78	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	2	2	3	34
79	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	53
80	2	3	2	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	61
81	4	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	59
82	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	28
83	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	65
84	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	47
85	4	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	4	3	1	4	3	3	1	2	1	46
86	3	2	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	32
87	1	3	2	3	4	1	2	4	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	43
88	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	50
89	4	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	52
90	4	2	4	2	1	4	2	4	2	3	3	1	3	4	4	4	2	3	4	3	59
91	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	52
92	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	40
93	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	43
94	3	4	4	2	2	1	3	3	2	4	2	1	2	4	2	3	3	3	2	1	51
95	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	49
96	1	4	4	3	1	2	3	4	1	3	2	4	3	3	2	1	4	1	2	4	52
97	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	52
98	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	37
99	3	4	4	3	2	4	3	3	1	2	2	1	3	2	4	3	1	2	2	2	51
100	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	65
101	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	51
102	4	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	44
103	3	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	2	2	1	57
104	3	2	3	2	1	1	4	2	3	4	3	1	2	1	2	2	4	1	1	1	43
105	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	37
106	2	2	1	2	3	1	3	1	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	4	43
107	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	51

108	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	4	4	38
109	4	2	1	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	4	53
110	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	64
111	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	51
112	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	48
113	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	1	1	1	2	38
114	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	48
115	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	37
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	31
117	3	3	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	49
118	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	41
119	1	2	1	1	1	2	1	2	4	2	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	36
120	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	4	1	1	4	51
121	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	42
122	4	1	2	4	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	1	2	3	1	1	2	45
123	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	66
124	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	57
125	3	3	2	3	3	1	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	56
126	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	46
127	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	30

UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
kelelahan akibat kerja	127	44.15	10.355	26	73
kesesakan	127	47.72	9.792	27	73

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kelelahan akibat kerja	kesesakan
N		127	127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.15	47.72
	Std. Deviation	10.355	9.792
Most Extreme Differences	Absolute	.070	.114
	Positive	.070	.114
	Negative	-.040	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.791	1.281
Asymp. Sig. (2-tailed)		.559	.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINEARITAS VARIABEL PENELITIAN

Curve Fit

MODEL: MOD_1.

—

Dependent variable.. kak

Method.. LINEAR

Listwise Deletion of Missing Data

Multiple R	.63489
R Square	.40309
Adjusted R Square	.39831
Standard Error	8.03213

Analysis of Variance:

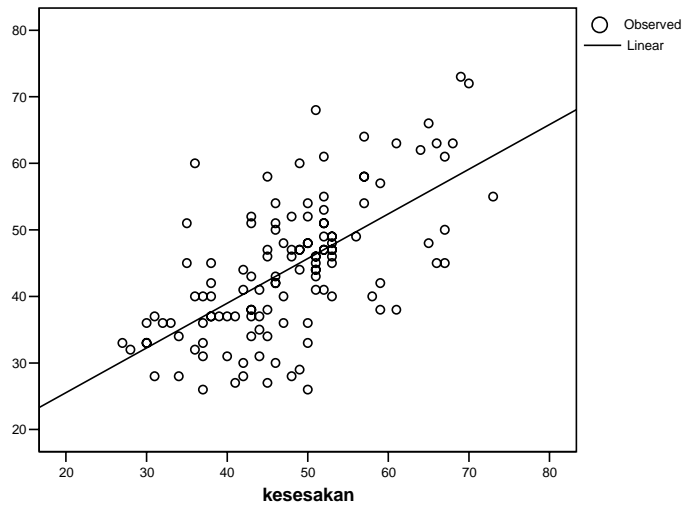
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	5445.7619	5445.7619
Residuals	125	8064.3956	64.5152

F = 84.41057 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
kesesaka	.671373	.073074	.634891	9.188	.0000
(Constant)	12.114034	3.558955		3.404	.0009

kelelahan akibat kerja



ANALISIS REGRESI VARIABEL PENELITIAN

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kelelahan akibat kerja	44.15	10.355	127
kesesakan	47.72	9.792	127

Correlations

		kelelahan akibat kerja	kesesakan
Pearson Correlation	kelelahan akibat kerja	1.000	.635
	kesesakan	.635	1.000
Sig. (1-tailed)	kelelahan akibat kerja	.	.000
	kesesakan	.000	.
N	kelelahan akibat kerja	127	127
	kesesakan	127	127

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kesesakan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kelelahan akibat kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.398	8.032

a. Predictors: (Constant), kesesakan

b. Dependent Variable: kelelahan akibat kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5445.762	1	5445.762	84.411	.000 ^a
	Residual	8064.396	125	64.515		
	Total	13510.157	126			

a. Predictors: (Constant), kesesakan

b. Dependent Variable: kelelahan akibat kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.114	3.559		3.404	.001
kesesakan	.671	.073	.635	9.188	.000

a. Dependent Variable: kelelahan akibat kerja

Residuals Statistics^a

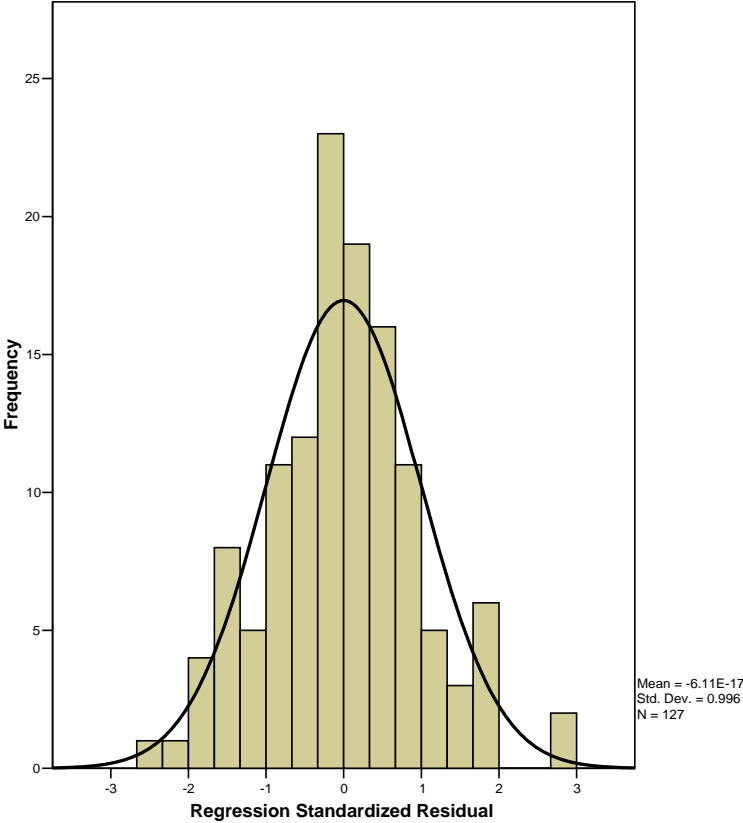
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.24	61.12	44.15	6.574	127
Std. Predicted Value	-2.116	2.582	.000	1.000	127
Standard Error of Predicted Value	.713	1.980	.963	.298	127
Adjusted Predicted Value	30.12	61.52	44.14	6.577	127
Residual	-19.683	23.717	.000	8.000	127
Std. Residual	-2.450	2.953	.000	.996	127
Stud. Residual	-2.461	2.982	.000	1.004	127
Deleted Residual	-19.848	24.182	.008	8.132	127
Stud. Deleted Residual	-2.512	3.081	.001	1.013	127
Mahal. Distance	.001	6.667	.992	1.361	127
Cook's Distance	.000	.087	.008	.015	127
Centered Leverage Value	.000	.053	.008	.011	127

a. Dependent Variable: kelelahan akibat kerja

Charts

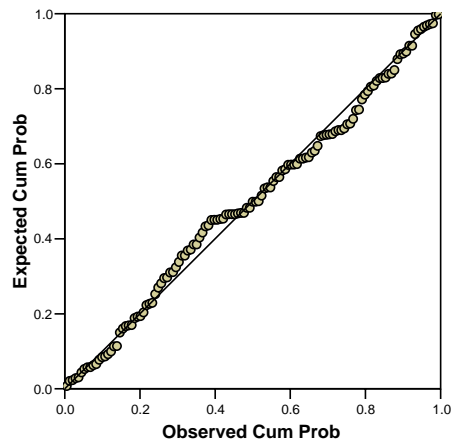
Histogram

Dependent Variable: kelelahan akibat kerja



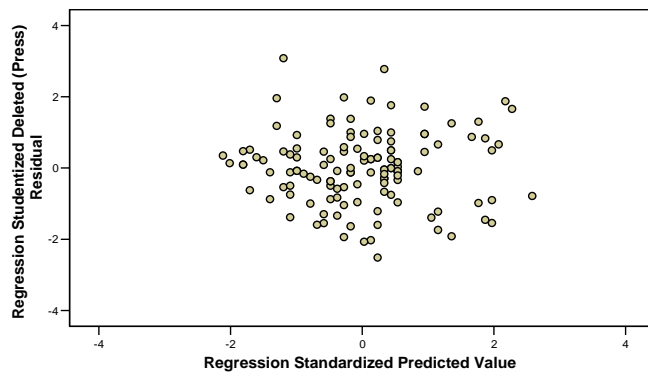
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kelelahan akibat kerja



Scatterplot

Dependent Variable: kelelahan akibat kerja



Uji Beda Kelelahan Akibat Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Oneway

Descriptives

Skor								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
masa kerja kurang dari 1 tahun	20	49.50	12.738	2.848	43.54	55.46	31	73
masa kerja 1 sampai 2 tahun	44	46.80	8.727	1.316	44.14	49.45	27	66
masa kerja lebih dari 2 tahun	63	40.60	9.401	1.184	38.24	42.97	26	68
Total	127	44.15	10.355	.919	42.33	45.97	26	73

Test of Homogeneity of Variances

Skor			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.516	2	124	.033

ANOVA

Skor					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1672.919	2	836.460	8.762	.000
Within Groups	11837.238	124	95.462		
Total	13510.157	126			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Skor

Tamhane

(I) Masa kerja	(J) Masa kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
masa kerja kurang dari 1 tahun	masa kerja 1 sampai 2 tahun	2.705	3.138	.780	-5.27	10.68
	masa kerja lebih dari 2 tahun	8.897*	3.085	.023	1.02	16.77
masa kerja 1 sampai 2 tahun	masa kerja kurang dari 1 tahun	-2.705	3.138	.780	-10.68	5.27
	masa kerja lebih dari 2 tahun	6.192*	1.770	.002	1.89	10.49
masa kerja lebih dari 2 tahun	masa kerja kurang dari 1 tahun	-8.897*	3.085	.023	-16.77	-1.02
	masa kerja 1 sampai 2 tahun	-6.192*	1.770	.002	-10.49	-1.89

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Analisis Aspek Kelelahan Akibat Kerja

Oneway

Descriptives

Skor aspek kelelahan akibat kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Mean			
					Lower Bound	Upper Bound		
pelemahan kegiatan	127	13.18	3.470	.308	12.57	13.79	7	23
pelemahan motivasi	127	13.06	3.410	.303	12.46	13.66	7	22
kelelahan fisik	127	17.91	4.515	.401	17.11	18.70	9	30
Total	381	14.72	4.439	.227	14.27	15.16	7	30

Test of Homogeneity of Variances

Skor aspek kelelahan akibat kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
8.492	2	378	.000

ANOVA

Skor aspek kelelahan akibat kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1938.189	2	969.094	65.989	.000
Within Groups	5551.197	378	14.686		
Total	7489.386	380			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Skor aspek kelelahan akibat kerja

Tamhane

(I) Aspek kelelahan akibat kerja	(J) Aspek kelelahan akibat kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
pelemahan kegiatan	pelemahan motivasi	.118	.432	.990	-.92	1.16
	kelelahan fisik	-4.724*	.505	.000	-5.94	-3.51
pelemahan motivasi	pelemahan kegiatan	-.118	.432	.990	-1.16	.92
	kelelahan fisik	-4.843*	.502	.000	-6.05	-3.63
kelelahan fisik	pelemahan kegiatan	4.724*	.505	.000	3.51	5.94
	pelemahan motivasi	4.843*	.502	.000	3.63	6.05

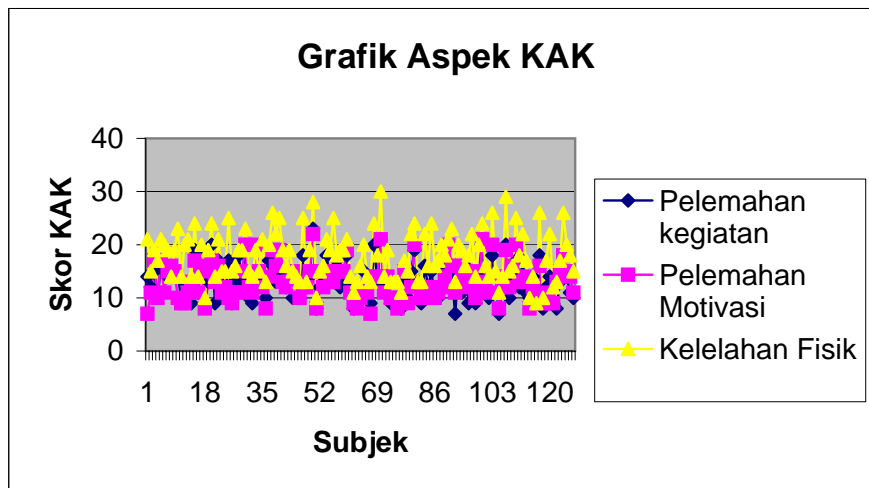
*. The mean difference is significant at the .05 level.

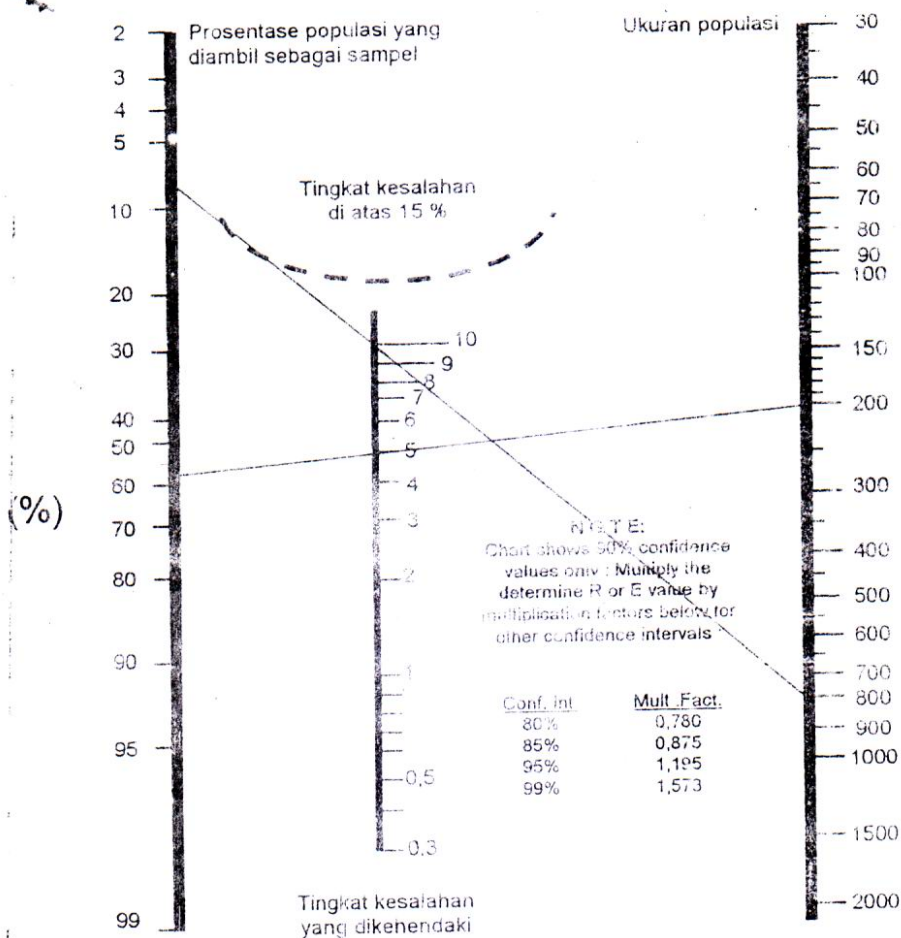
Aspek Kelelahan Akibat Kerja

Aspek Subjek	1	2	3
1	14	7	21
2	12	11	15
3	15	17	19
4	10	10	17
5	16	17	21
6	15	11	20
7	14	15	19
8	14	16	14
9	15	15	19
10	14	10	23
11	10	9	14
12	13	9	20
13	13	11	21
14	9	13	14
15	19	17	24
16	11	11	14
17	19	16	20
18	9	8	10
19	13	15	19
20	20	17	24
21	9	13	14
22	17	16	21
23	15	11	15
24	10	12	15
25	17	10	25
26	9	9	15
27	13	11	16
28	18	11	19
29	13	15	19
30	20	20	23
31	10	12	15
32	9	11	14
33	13	20	19
34	14	15	15
35	14	12	21
36	10	8	13
37	17	14	20
38	16	19	26
39	13	16	22
40	19	19	25
41	15	13	19
42	12	12	16
43	14	13	19
44	10	15	15
45	10	13	14
46	10	10	13
47	18	12	25
48	13	12	13
49	14	15	19
50	23	22	28
51	8	8	10
52	12	15	15

53	13	12	16
54	18	15	21
55	13	13	19
56	13	13	25
57	17	15	18
58	12	15	19
59	13	15	19
60	18	19	21
61	12	11	14
62	8	9	11
63	9	8	13
64	10	10	16
65	15	12	20
66	12	11	14
67	9	7	13
68	20	14	24
69	13	14	18
70	21	21	30
71	12	11	14
72	14	14	19
73	9	10	13
74	10	10	13
75	10	8	13
76	8	9	11
77	13	15	17
78	10	9	15
79	15	12	22
80	19	20	24
81	13	12	13
82	9	10	13
83	16	10	22
84	12	12	16
85	15	11	24
86	10	10	16
87	10	11	17
88	16	12	20
89	15	14	18
90	16	20	21
91	14	16	23
92	7	11	13
93	15	16	20
94	11	14	19
95	16	12	16
96	9	14	18
97	12	15	22
98	9	10	14
99	14	12	20
100	21	21	24
101	12	13	16
102	10	11	14
103	18	20	26
104	14	14	15
105	7	8	11
106	12	12	14
107	20	19	29

108	10	12	15
109	14	16	16
110	17	20	25
111	12	13	18
112	17	13	22
113	11	14	17
114	10	8	10
115	14	12	14
116	9	10	9
117	18	16	26
118	8	9	10
119	12	11	17
120	14	9	22
121	9	9	12
122	8	13	13
123	13	15	17
124	14	18	26
125	14	15	20
126	11	14	18
127	10	11	15





Gambar 3.6 Nomogram Harry King Untuk Menentukan Ukuran Sampel Dari Populasi Sampai 2.000



PT. MONDRIAN

MONDRIAN BUILDING

Jl. KH. HASYIM ASHARI No. 171 (by pass) Klaten, Jateng Telp. (0272) 323181 (Hunting), Fax. (0272) 324718, 324727

No : 041/E/I/07
 Hal : Surat Keterangan
 Lamp : -

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jaka Mulyata, SH
 Jabatan : Manager Umum PT. Mondrian
 Alamat : Jl. KH. Hasyim Ashari 171, Mojayan, Klaten.

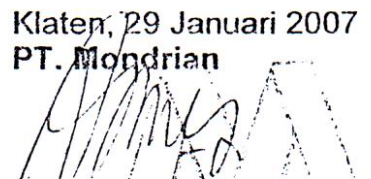
menerangkan bahwa :

Nama : Fitri Zuhriyah
 No Mahasiswa : M2A002039
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Kedokteran Undip
 Try Out : 20 – 23 November 2006
 Universitas : Undip Semarang

benar-benar telah melakukan penelitian di PT. Mondrian dari tanggal 1 Desember 06 sampai dengan 5 Desember 2006 yang beralamatkan di Jl. KH Hasyim Ashari, No. 171, By Pass, Mojayan, Klaten. Dengan judul sekripsi “**Hubungan Antara Kesusakan Dengan Kelelahan Akibat Kerja Pada Karyawan Bagian Penjahitan Perusahaan Konveksi PT. Mondrian Klaten Jawa Tengah**”

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan seperlunya.

Klaten, 29 Januari 2007
 PT. Mondrian


Jaka Mulyata, SH
 Manager Umum



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS DIPONEGORO
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Kampus Tembalang Telpun (024) 7460051 Semarang

Nomor : 1367 /J07.1.16/AK/2006
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Try Out dan Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan
PT Mondrian
Klaten Jawa Tengah

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si.
NIP : 132229749
Jabatan : Sekretaris Bidang Akademik

Menerangkan bahwa :

Nama : Fitri Zuhriyah
NIM : M2A002039

adalah benar-benar mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang, mahasiswa tersebut sedang menyusun skripsi dengan judul "Hubungan Antara Kesesakan Dengan Kelelahan Akibat Kerja Pada Karyawan Bagian Penjahitan Perusahaan Konveksi PT. Mondrian Klaten Jawa Tengah"

Surat ini kami buat sebagai permohonan ijin mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan penelitian di instansi yang Saudara pimpin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 14 Oktober 2006
Sekretaris Bidang Akademik,

Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si.
NIP. 132229749



LAMPIRAN WAWANCARA DAN OBSERVASI

Kesimpulan Umum Hasil Wawancara Dan Observasi

Wawancara dan observasi dilakukan pada hari Senin, tanggal 7 Agustus 2006 dengan kepala bagian personalia dan tiga karyawan bagian penjahitan. Berdasarkan wawancara dan observasi, diperoleh keterangan bahwa ruang kerja bagian penjahitan di PT. Mondrian berukuran 30 x 100 meter, dengan jumlah mesin 660 buah. Ruang bagian penjahitan ini terdiri atas 2 bagian yang dinamakan *sewing* 1 dan *sewing* 2. *Sewing* 1 digunakan untuk memproduksi pakaian untuk keperluan ekspor, sedang *sewing* 2 digunakan untuk memproduksi pakaian untuk keperluan lokal. Masing-masing *sewing* memiliki mesin jahit yang berderet dengan *quality control* di bagian depan tiap *sewing*. *Sewing* 1 terdiri atas 13 lajur (*line*) sedang *sewing* 2 berjumlah sembilan lajur (*line*), masing-masing lajur (*line*) berisi 30 mesin, yang terdiri atas 25 mesin jahit, tiga mesin obras dan dua mesin *over deck*. Jarak samping antar mesin adalah satu meter, sementara lajur (*line*) terletak berderet ke belakang dengan urutan mesin-manusia secara berselang-seling.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan tiga karyawan bagian penjahitan, diperoleh keterangan bahwa ketiga karyawan tersebut mengalami kelelahan pada akhir jam kerja, yakni pada sore hari, umumnya karyawan merasa penat di bahu dan pinggang. Terkait dengan kondisi ruang kerja saat ini, karyawan tersebut tidak terlalu mengeluh, hanya saja kadang karyawan merasa membutuhkan ruang lebih apabila barang-barang di sekitar karyawan dirasa terlalu banyak.